



Конвенция о биологическом разнообразии

Distr.: General
19 December 2025
Russian
Original: English

Вспомогательный орган по осуществлению

Шестое совещание

Рим, 16-19 февраля 2026 года

Пункт 10 предварительной повестки дня*

**Административные и бюджетные вопросы:
функциональный обзор секретариата**

Функциональный обзор секретариата

Записка секретариата

I. Общая информация

1. В соответствии с поручениями Конференции Сторон, изложенными в пункте 35 решения [15/34](#) и пункте 11 решения [16/28](#), секретариат организовал проведение внешнего углубленного функционального обзора своей структуры в консультации с Директором-исполнителем Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде, принимая во внимание аналитический доклад, содержащийся в документе [CBD/COP/16/4/Add.2-CBD/CP/MOP/11/5/Add.2-CBD/NP/MOP/5/5/Add.2](#).

2. Функциональный обзор был проведен Группой консультантов по вопросам управления Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН)¹ с целью оценки того, имеет ли секретариат надлежащую структуру и обеспечен ли он достаточными ресурсами для эффективного выполнения своих функций², в частности для обслуживания совещаний, проводящихся в рамках Конвенции и протоколов к ней, и поддержки осуществления Куньминско-Монреальской глобальной рамочной программы в области биоразнообразия, и в противном случае какие изменения должны быть сделаны для исправления ситуации. Бюро Конференции Сторон получало информацию о ходе обзора, в том числе благодаря предоставлению обновленной информации и онлайн-опросу членов бюро, проведенному Группой консультантов по вопросам управления ПРООН.

3. Общее резюме доклада о функциональном обзоре, подготовленного Группой консультантов по вопросам управления ПРООН, приводится в приложении I к настоящей записке в том виде, в котором оно было получено секретариатом, для рассмотрения

* [CBD/SBI/6/1](#).

¹ Группа консультантов по вопросам управления — это группа внутренних специалистов ПРООН по вопросам управления, базирующаяся в Нью-Йорке и специализирующаяся на улучшении стратегической и операционной эффективности путем предоставления консультационных услуг и аналитики для трансформации работы и управления изменениями.

² Как предусмотрено в статье 24 Конвенции о биологическом разнообразии.

Вспомогательным органом по осуществлению, а полный доклад будет представлен в качестве документа [CBD/SBI/6/INF/12](#)³.

II. Дальнейшие действия

4. Исполнительный секретарь приветствует анализ, представленный Группой консультантов по вопросам управления ПРООН, и выражает признательность Сторонам за то, что они создали условия для проведения функционального обзора, который обеспечивает важную основу для повышения эффективности и результативности работы секретариата как органа, отвечающего конкретным потребностям, в соответствии со статьей 24 Конвенции, статьей 31 Картахенского протокола по биобезопасности и статьей 28 Нагойского протокола регулирования доступа к генетическим ресурсам и совместного использования на справедливой и равной основе выгод от их применения, в частности для обслуживания совещаний, проводящихся в рамках Конвенции и протоколов к ней, и поддержки осуществления Рамочной программы.

5. Секретариат приступит к осуществлению краткосрочных и среднесрочных мер, которые являются осуществимыми и необходимыми для улучшения обслуживания совещаний, проводящихся в рамках Конвенции и протоколов к ней, и поддержки осуществления Рамочной программы. В качестве первого шага Исполнительный секретарь проведет консультации со всеми сотрудниками по поводу предлагаемых обновлений организационной структуры секретариата в соответствии с рекомендациями функционального обзора.

6. На основе обновленной организационной структуры и в соответствии с пунктом 35 решения [15/34](#) и пунктом 11 решения [16/28](#) Исполнительный секретарь обновит или разработает, в зависимости от обстоятельств, должностные инструкции, включая классификацию, существующих и дополнительных должностей, соответственно, для осуществления структурного и стратегического согласования с основными функциями и стратегическими приоритетами секретариата, предложенными в рекомендациях функционального обзора.

7. В соответствующих случаях и на основе обновленных функций и должностных инструкций будет проведен анализ связанных с этим кадровых и финансовых последствий долгосрочного структурного и стратегического согласования, предложенного в рекомендациях функционального обзора, в полном соответствии с применимыми положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций, для рассмотрения Конференцией Сторон на ее 17-м совещании.

8. На 17-м совещании Конференции Сторон секретариат представит на рассмотрение доклад о ходе работы по первоначальному осуществлению и соответствующие анализы, как описано в пунктах 6 и 7 выше, вместе с предложением о внесении соответствующих корректировок в описание и классификацию существующих должностей, а также необходимых дополнительных должностей.

³ Ввиду приближения срока выпуска рабочих документов для настоящего совещания сотрудники секретариата, которые были полностью заняты анализом функций и рабочих процессов секретариата, имели лишь ограниченные возможности для внесения вклада для завершения работы над полным докладом в декабре 2025 года. Поэтому в январе 2026 года секретариат продолжит внутренний обзор с целью рассмотрения и анализа рекомендаций, содержащихся в заключительном докладе, представленном Группой консультантов по вопросам управления.

III. Рекомендация

9. Вспомогательный орган по осуществлению, возможно, пожелает принять рекомендацию⁴ следующего содержания:

Вспомогательный орган по осуществлению

1. *принимает к сведению* общее резюме доклада о функциональном обзоре секретариата, подготовленного внешней группой консультантов, которое содержится в приложении I к документу [CBD/SBI/6/10](#), включая рекомендации по краткосрочным, среднесрочным и долгосрочным мерам секретариата;

2. *отмечает* текущие консультации по этим рекомендациям в секретариате;

3. с удовлетворением *отмечает* последующие мероприятия, которые проводит или намерен провести Исполнительный секретарь в соответствии с рекомендациями, содержащимися в функциональном обзоре, а именно:

(a) начало осуществления краткосрочных и среднесрочных мер, включая обновленную организационную структуру;

(b) обновление или разработка должностных инструкций, включая классификацию, существующих и дополнительных должностей, соответственно, необходимых для осуществления структурного и стратегического согласования с основными функциями и стратегическими приоритетами секретариата;

(c) проведение на основе обновленных функций и должностных инструкций анализа связанных с этим кадровых и финансовых последствий долгосрочного структурного и стратегического согласования;

4. *порушает* Исполнительному секретарю передать общее резюме доклада о внешнем углубленном функциональном обзоре секретариата Конференции Сторон на ее 17-м совещании и представить Конференции Сторон для рассмотрения на ее 17-м совещании доклад о ходе осуществления вышеперечисленных мероприятий вместе с предложениями о внесении корректировок в классификацию должностей, а также о создании дополнительных должностей, если это необходимо.

5. *рекомендует* Конференции Сторон на ее 17-м совещании принять решение следующего содержания:

Конференция Сторон

1. *принимает к сведению* общее резюме доклада о внешнем углубленном функциональном обзоре секретариата Конвенции о биологическом разнообразии⁵, содержащееся в приложении I к документу CBD/SBI/6/10;

2. *отмечает* итоги функционального обзора и приветствует обновленную структуру секретариата, которая должна привести к усилению синергии и повышению эффективности в секретариате;

3. с удовлетворением *отмечает* последующие меры, принятые Исполнительным секретарем⁶, а именно:

(a) начало осуществления краткосрочных и среднесрочных мер, предложенных в рекомендациях функционального обзора, включая обновленную организационную структуру;

⁴ Сметные потребности во внебюджетных ресурсах для осуществления мероприятий, изложенных в проекте рекомендации, приводятся в приложении II к настоящему документу.

⁵ Сборник договоров Организации Объединенных Наций, том 1760, № 30619.

⁶ См. CBD/COP/17/xx.

(b) обновление или разработка должностных инструкций, включая классификацию, существующих и дополнительных должностей, соответственно, необходимых для осуществления структурного и стратегического согласования с основными функциями и стратегическими приоритетами секретариата;

(c) анализ связанных с этим кадровых и финансовых последствий долгосрочного структурного и стратегического согласования;

4. *порукает* Исполнительному секретарю при условии наличия ресурсов:

(a) продолжать осуществление оставшихся краткосрочных и среднесрочных мер, а также долгосрочных мер, рекомендованных в функциональном обзоре, в соответствии с утвержденными кадровыми потребностями секретариата из основных бюджетов Конвенции и протоколов к ней на период 2027–2028 годов;

(b) обеспечить, чтобы основные функции секретариата, установленные в статье 24 Конвенции, статье 31 Картахенского протокола по биобезопасности⁷ и статье 28 Нагойского протокола регулирования доступа к генетическим ресурсам и совместного использования на справедливой и равной основе выгод от их применения⁸, оставались в центре деятельности секретариата при осуществлении рекомендаций функционального обзора;

(c) предоставлять бюро Конференции Сторон информацию о ходе осуществления остальных мер, рекомендованных в функциональном обзоре.

10. Вспомогательный орган по осуществлению, возможно, также пожелает рекомендовать Конференции Сторон, выступающей в качестве совещания Сторон Картахенского протокола, на ее 12-м совещании, и Конференции Сторон, выступающей в качестве совещания Сторон Нагойского протокола, на ее 6-м совещании принять к сведению решение по данному вопросу, принятое Конференцией Сторон Конвенции.

⁷ Сборник договоров Организации Объединенных Наций, том 2226, № 30619.

⁸ Там же, том 3008, № 30619.

Приложение I

Общее резюме доклада о внешнем углубленном функциональном обзоре секретариата Конвенции о биологическом разнообразии

1. В настоящем докладе представлен внешний функциональный обзор секретариата Конвенции о биологическом разнообразии (СКБР), проведенный Группой консультантов по вопросам управления ПРООН во исполнение решений 15/34 и 16/28 КС. В ходе обзора была проведена оценка того, насколько структура, функции и ресурсы секретариата соответствуют требованиям для содействия осуществлению Куньминско-Монреальской глобальной рамочной программы в области биоразнообразия (КМГРПБ) и эффективного обслуживания Конвенции и протоколов к ней.

2. Обзор, проводившийся в течение шести месяцев, включал количественный и качественный анализ структуры, кадрового состава, бюджета и рабочих процессов, сравнительный анализ с секретариатами аналогичных МПС, а также широкое участие в опросах, фокус-группах, семинарах и консультациях с высшим руководством и бюро КС. Процесс проходил по двум направлениям: стратегическое направление (уточнение мандата и приоритетов) и разработка операционной модели (оценка структуры и эффективности).

3. Обзор подтвердил высокую эффективность работы, глубокую техническую компетентность и высокий уровень приверженности персонала. Он также выявил ряд возможностей для укрепления способности секретариата оказывать поддержку КМГРПБ и эффективно обслуживать Конвенцию и протоколы к ней. Укрепление связи между планированием и ресурсами, полное внедрение и введение в действие системы бюджетирования, ориентированной на результат, а также улучшение координации между подразделениями будут способствовать более согласованной и эффективной деятельности. Оптимизация распределения рабочей нагрузки и усиление делегирования полномочий будут способствовать своевременному принятию решений и снижению нагрузки на подразделения. Поскольку численность персонала остается неизменной, несмотря на расширение мандата, для снижения операционной нагрузки и обеспечения устойчивой работы важно будет удовлетворить потребности в кадровых ресурсах.

4. Для решения этих задач и проблем в обзоре предлагается операционная модель, в которой функции объединены в три отдела, подчиняющиеся Канцелярии Исполнительного секретаря, а именно: Отдел политики, потенциала и мониторинга, Отдел стратегических партнерских отношений, финансирования и экономики и Отдел протоколов. В обзоре также предлагается создать три подразделения, а именно: Группу поддержки межправительственных совещаний, Секцию административной и оперативной поддержки и Группу по информационным технологиям и цифровой трансформации. Кроме того, в состав Канцелярии Исполнительного секретаря войдут следующие подразделения: Группа по вспомогательному обслуживанию секретариата, Группа документации и языковой поддержки, Группа по правовым и межправительственным вопросам и Группа по управлению программами.

5. Рекомендации представлены в семи областях: (1) структурная и стратегическая согласованность, (2) сквозная согласованность, (3) расширение возможностей и подотчетность, (4) кадровый потенциал и ресурсы, (5) трансформация методов работы, (6) управление эффективностью и данными, (7) цифровая трансформация.

6. Рекомендуется осуществлять реализацию поэтапно. Краткосрочные меры (0–3 месяца) должны быть сосредоточены на подготовительных шагах для осуществления структурных изменений, установлении системы управления, определении и обеспечении ресурсов и потенциала, необходимых для выполнения рекомендаций, введении ответственности за рабочие процессы и внедрении бюджетирования, ориентированного на результат. Среднесрочные меры (3–6 месяцев) включают начало структурной согласованности, но также сосредоточены на укреплении координации, интеграции управления, ориентированного на результат, и повышении квалификации

персонала. Долгосрочные меры (6+ месяцев) завершат структурную реорганизацию, институционализируют подотчетность, модернизируют процессы и системы.

7. Рекомендуется, чтобы специальный механизм управления изменениями под руководством Исполнительного секретаря контролировал осуществление, отслеживал прогресс и обеспечивал прозрачность. В совокупности эти реформы проложат четкий путь к созданию целевого, гибкого и ориентированного на результаты секретариата, который будет лучше подготовлен для выполнения мандатов КС и оказания поддержки Сторонам в достижении целей и выполнении задач КМГРПБ.

А. Цель и сфера охвата обзора

8. В своем решении 15/34 (пункт 35) Конференция Сторон (КС) Конвенции о биологическом разнообразии (КБР) поручила Исполнительному секретарю в консультации с Директором-исполнителем Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) провести внешний углубленный функциональный обзор структуры секретариата и выполнения его программы работы. Цель обзора заключалась в обновлении организационной структуры секретариата и классификации должностей для обеспечения осуществления Куньминско-Монреальской глобальной рамочной программы в области биоразнообразия (КМГРПБ) и в укреплении его потенциала для оказания поддержки Сторонам в осуществлении программы.

9. В своем последующем решении 16/28 (пункт 11) КС настоятельно призвала Исполнительного секретаря завершить функциональный обзор, принимая во внимание аналитический доклад, упомянутый в решении 16/4. КС подчеркнула, что в рамках обзора следует определить, имеет ли секретариат надлежащую структуру и обеспечен ли он достаточными ресурсами для эффективного выполнения своих функций, в частности для обслуживания совещаний в рамках Конвенции и протоколов к ней, и поддержки осуществления КМГРПБ, и, в случае наличия пробелов, определить необходимые корректировки для их устранения.

10. В ответ на эти поручения секретариат Конвенции о биологическом разнообразии (СКБР) привлек Группу консультантов по вопросам управления (ГКУ) Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) для содействия проведению внешнего функционального обзора. В соглашении, оформленном в виде письма о взаимопонимании, подписанного в апреле 2025 года, были определены цели, сфера охвата, методология и результаты обзора. Функциональный обзор был разработан для оценки структуры секретариата, рабочих процессов и распределения ресурсов с целью обеспечения соответствия его основным функциям и стратегическим приоритетам, установленным КС. Сфера охвата сосредоточена на анализе и рекомендациях, связанных со структурой секретариата и функциями групп. Это не включало обзор отдельных должностей или классификацию/разрядку должностей, поскольку это предлагается провести в рамках этапа реализации после принятия решений об общем направлении изменений.

В. Методология и подход

11. Функциональный обзор проводился в течение шести месяцев в соответствии со структурированным и основанным на широком участии процессом, направленным на получение основанных на фактах выводов и совместно разработанных рекомендаций. Процесс был разделен на два основных этапа, а именно анализ и разработка, которые осуществлялись в рамках двух параллельных направлений работы по стратегическому направлению и разработке операционной модели. На протяжении всего процесса группа учитывала ограниченность данных, в том числе пробелы в имеющихся показателях.

12. Этап анализа был сосредоточен на формировании всестороннего понимания текущей структуры, функций и распределения ресурсов секретариата (состояние «как есть»). Это включало обзор мандатов, организационных схем, состава персонала, источников финансирования и ключевых межправительственных рабочих процессов, таких как пробелы в данных или проблемы с качеством в руководящих и вспомогательных органах. Обзор опирался на всю доступную информацию, учитывая при этом эти ограничения.

13. Этап разработки основывался на результатах анализа с целью разработки ориентированных на будущее рекомендаций по созданию структуры и операционной модели, соответствующих поставленным задачам (состояние «как должно быть»). На этом этапе особое внимание уделялось функциональной согласованности, четкости ролей, интеграции между подразделениями и согласованности со стратегическим видением секретариата и решениями КС.

14. Два направления работы были реализованы следующим образом: (а) стратегическое направление: изучение мандата, приоритетов и позиционирования секретариата для обеспечения согласованности с Куньминско-Монреальской глобальной рамочной программой в области биоразнообразия и прогрессирующими ожиданиями Сторон. Это направление включало внутренние консультации, семинары и сессии по разработке концепции для формулирования желаемого будущего состояния секретариата; и (b) разработка операционной модели: оценка ключевых рабочих процессов, функций и распределения ресурсов для выявления областей, требующих улучшения. Группа проанализировала рабочие процессы, порядок подотчетности, взаимозависимость между подразделениями и провела семинары для сотрудников с целью выявления препятствий и предложения решений для повышения согласованности и эффективности.

15. В ходе обзора были использованы смешанные аналитические методы, сочетающие количественный анализ данных (показатели эффективности, штатные расписания, бюджеты, рабочие планы, распределение ресурсов) с качественными оценками (интервью с персоналом, фокус-группы и анализ документов). Был проведен сравнительный анализ с секретариатами отдельных многосторонних природоохранных соглашений (МПС) с целью выявления практик в области структуры, управления и управления ресурсами в аналогичных организациях.

16. Участие персонала было центральным элементом обзора. В ходе этого процесса Группа консультантов по вопросам управления ПРООН провела консультации с высшим руководством, фокус-группы на уровне подразделений со всеми сотрудниками, организовала семинары для всего секретариата и провела опрос всех сотрудников с целью сбора мнений о структуре, функциях и методах работы. Эти мероприятия обеспечили отражение в обзоре мнений сотрудников и способствовали их вовлечению в процесс.

17. Непрерывные консультации и проверка были обеспечены благодаря Внутренней целевой группе по функциональному обзору и Группе по взаимодействию, которые на протяжении всего процесса оказывали техническую и тематическую поддержку, способствуя принятию обоснованных решений. Полученные результаты были рассмотрены с Группой старших руководителей СКБР и представлены бюро КС на ключевых этапах для получения обратной связи и стратегического руководства. Эта итеративная проверка помогла смягчить влияние ограниченности данных, основывая результаты на коллективных выводах и экспертных оценках.

18. Ключевые результаты процесса включают: (а) диагностический анализ структуры, функций и ресурсов секретариата, (b) результаты опроса персонала и обобщение мнений фокус-групп, (с) схему рабочих процессов по управлению конференциями, проект стандартной операционной процедуры и рекомендации по улучшению, (d) доклады о работе семинаров по стратегической согласованности, видению и разработке операционной модели, (е) анализ показателей эффективности, (f) анализ работы, проделанной подразделениями по задачам КМГРПБ и (g) проект предложения по созданию структуры и операционной модели, соответствующих поставленным задачам, с сопутствующими соображениями по внедрению и управлению изменениями.

19. В совокупности эти результаты составляют аналитическую основу для рекомендаций функционального обзора, направленных на укрепление способности секретариата эффективно обслуживать руководящие органы, выполнять свои мандаты и оказывать поддержку Сторонам в осуществлении КМГРПБ.

С. Обзор основных выводов

20. В ходе функционального обзора был выявлен ряд институциональных преимуществ и проблем в структуре секретариата, его ресурсном обеспечении, рабочих процессах и механизмах координации. Функциональный обзор подтвердил, что секретариат сохраняет высокие показатели эффективности своей работы, несмотря на значительную операционную и ресурсную нагрузку. Его преимуществами являются преданный своему делу и технически квалифицированный персонал, культура сотрудничества и устойчивая способность оправдывать ожидания Сторон в сложных условиях. В то же время анализ выявил несколько институциональных областей, в которых большая согласованность, ясность и интеграция еще больше укрепили бы эффективность и устойчивость секретариата.

21. Основные выводы функционального обзора следующие:

Структурная и стратегическая согласованность

22. Секретариат добился значительного прогресса в деле поддержки достижения целей и выполнения задач КМГРПБ, в частности, благодаря активному вкладу в осуществление, актуализацию проблематики и создание потенциала. Анализ рабочих процессов секретариата показывает четкое соответствие приоритетам КМГРПБ. В то же время нынешняя структура предоставляет возможности для укрепления согласованности и обеспечения более сбалансированного распределения функций по всем задачам КМГРПБ. Улучшение координации, уточнение институциональной ответственности и укрепление стратегического планирования помогут обеспечить более тесную увязку решений, бюджетирования и мобилизации ресурсов со стратегическими приоритетами.

23. В частности, в результате обзора были сделаны следующие замечания:

- a. Существует большой потенциал для дальнейшей интеграции тематических направлений работы в рамках укрепления потенциала, управления знаниями, а также мониторинга, отчетности и обзора.
- b. Функции мобилизации ресурсов и вовлечения субъектов деятельности выиграют от более единого и стратегического подхода.
- c. Целесообразно укрепить конференционное обслуживание для обеспечения устойчивой и эффективной поддержки с учетом ограниченности ресурсов и роста потребностей в обслуживании в последние годы.
- d. Услуги в области информационных технологий, в настоящее время распределенные между несколькими подразделениями, открывают возможности для более интегрированной цифровой поддержки.
- e. Существующую систему бюджетирования, ориентированную на результат, можно в более полной мере задействовать для поддержки интегрированного планирования, бюджетирования, определения приоритетов и отчетности.

Сквозная согласованность

24. Несмотря на тесное сотрудничество внутри групп, координацию между подразделениями и отделами еще можно усовершенствовать. Существующие механизмы планирования и обмена информацией на уровне секретариата могут быть усовершенствованы в целях улучшения координации и сотрудничества, поддержки более интегрированной работы в различных функциональных областях и обеспечения более эффективного использования ресурсов. Кроме того, улучшение внутренней коммуникации и внедрение последовательных методов управления изменениями помогут укрепить коллективную ответственность и институциональную согласованность.

Расширение возможностей и подотчетность

25. На руководящем уровне делегированные полномочия по закупкам ограничены и не поспевают за ростом цен за последнее десятилетие, что ограничивает руководство и приводит к обременительным административным процедурам. В общем, степень зависимости от Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) и Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби (ЮНОН) в отношении административных и оперативных функций может удлинить сроки обработки и снизить гибкость и оперативность секретариата в отношении административных операций.

Кадровый потенциал и ресурсы

26. Как отмечалось выше, за последнее десятилетие численность персонала секретариата оставалась неизменной, в то время как объем и масштабы работы значительно расширились. Эта ситуация привела к принятию специальных мер, в рамках которых сотрудники берут на себя дополнительные обязанности, привлекаются краткосрочные подрядчики для восполнения нехватки кадров, а в некоторых областях, особенно в пиковые периоды, наблюдается перегрузка работой. Нехватка кадровых ресурсов отчасти усугубляется задержками в наборе персонала. Обеспечение надлежащего кадрового состава и кадрового потенциала необходимо для улучшения процесса набора и адаптации персонала, что способствует более устойчивому распределению рабочей нагрузки и позволяет секретариату выполнять предусмотренные мандатом функции, обеспечивая при этом благополучие персонала.

Показатели эффективности

27. Хотя секретариат создал комплексные механизмы планирования и отчетности для межправительственных процессов, связанных с КС и ее вспомогательными органами, внутренний мониторинг эффективности в секретариате можно было бы усилить. Отсутствие общесекретариатской системы оценки эффективности, показателей эффективности и качественных данных оказалось проблемой для функционального обзора, а также создает постоянные проблемы для СКБР, а именно в области стратегического планирования, определения приоритетов, подотчетности и, что важно, в предоставлении доказательств в поддержку бюджетных запросов, корректировок штатного расписания и усовершенствований процессов. В то же время несколько подразделений, таких как Редакционная и языковая группа, Группа разработки и эксплуатации, Кадровый отдел, Группа по информационным технологиям, Группа по закупкам и поездкам разработали показатели эффективности на уровне групп, которые обеспечивают прочную основу и полезную отправную точку для создания более согласованной системы оценки эффективности в масштабах всего секретариата.

Методы работы

28. КС определяет основной бюджет на двухлетний цикл, и многие мероприятия зависят от добровольных взносов, что создает неопределенность и проблемы при планировании и выполнении работы. В настоящее время секретариат не имеет комплексного подхода к стратегическому планированию, который эффективно объединял бы долгосрочные бюджетные соображения с программными приоритетами. Эта несогласованность препятствует приведению работы на уровне отделов и подразделений в соответствие с общими целями и приоритетами секретариата.

D. Основные рекомендации и предлагаемая функциональная модель

29. В результате функционального обзора было сформулировано несколько рекомендаций, сгруппированных по семи взаимосвязанным областям возможностей. В совокупности эти рекомендации направлены на укрепление структуры, систем и методов работы секретариата в целях повышения согласованности, подотчетности и соответствия КМГРПБ.

а. Структурная и стратегическая согласованность

30. В обзоре рекомендуется пересмотреть функции и структуры секретариата, чтобы лучше отразить четыре цели и 23 задачи КМГРПБ и обеспечить большую согласованность в обслуживании Конвенции и протоколов к ней. Это включает в себя уточнение связей между программными и сквозными функциями и обеспечение того, чтобы соответствующие мероприятия организовывались в соответствии с последовательным порядком подотчетности. Укрепление функциональной согласованности улучшит координацию, прояснит ответственность и позволит секретариату оказывать более согласованную поддержку Сторонам в рамках КМГРПБ. Конкретные структурные изменения, лежащие в основе этих рекомендаций, включая реорганизацию и перераспределение подразделений, изложены в **приложении**.

31. В частности, рекомендуется провести структурные изменения, руководствуясь следующими шестью функциональными группами в дополнение к общим функциям исполнительного руководства и поддержки исполнительного руководства:

- 1) Меры политики, потенциал и мониторинг — интегрированный отдел, занимающийся достижением целей и задач КМГРПБ, включая тематическую поддержку, в том числе всю работу, связанную с программной, научной, технической и политической поддержкой, а также работу, связанную с укреплением потенциала, национальными стратегиями и планами действий по сохранению биоразнообразия (НСПДСБ), научно-техническим сотрудничеством (НТС) и информационно-координационными механизмами (ИКМ), а также мониторингом, обзором и отчетностью
- 2) Стратегические партнерства, финансирование и экономика — интегрированный отдел, занимающийся работой, связанной с мобилизацией ресурсов и экономической интеграцией целевых задач в области биоразнообразия, взаимодействием с субъектами, не являющимися Сторонами
- 3) Протоколы — отдел, занимающийся обслуживанием КС-ССП и комитетов по соблюдению как в области биобезопасности, так и в области ДГРСИВ
- 4) Поддержка межправительственных совещаний — отдел, занимающийся поддержкой официальных и неофициальных совещаний в рамках межправительственного процесса
- 5) Административная и оперативная поддержка, включая всю административную поддержку деятельности секретариата
- 6) Информационные технологии и цифровая трансформация, включая цифровые решения, управление инфраструктурой ИТ и информационно-техническое обеспечение информационно-координационных механизмов, а также общеорганизационное управление знаниями
- 7) Японский фонд биоразнообразия

32. В обзоре рекомендуются следующие конкретные изменения в текущей структуре секретариата:

Канцелярия Исполнительного секретаря

33. Усиление бюджетного планирования и мониторинга путем перевода и укрепления Группы по управлению программами, в настоящее время находящейся в Административном отделе, в Канцелярию Исполнительного секретаря для содействия эффективному использованию системы бюджетирования и планирования, ориентированной на результат, в качестве центрального инструмента стратегического управления секретариата для осуществления КМГРПБ и согласования ресурсов с решениями КС и Протокола.

Отдел мер политики, потенциала и мониторинга

34. Уделение большего внимания программной, научной, технической и политической поддержке секретариата в областях, имеющих центральное значение для КМГРПБ, включая работу над

программами работы, ориентированными на конкретные биомы, снижение угроз для биоразнообразия и содействие устойчивому использованию и традиционным знаниям, путем объединения соответствующих кадровых ресурсов в одном отделе с высококвалифицированными кадрами в нынешней Группе по биоразнообразию, науке, политике и управлению, составляющем основной потенциал.

35. Более эффективное использование синергии в поддержку ключевых сквозных функций осуществления, таких как создание потенциала, НСПДСБ, НТС и ИКМ, а также мониторинг, обзор и отчетность, путем объединения соответствующих кадровых ресурсов в одном отделе с высококвалифицированными кадрами в нынешних подразделениях по созданию потенциала (СП) и управлению знаниями (УЗ), а также в подразделении по мониторингу, обзору и национальной отчетности (МОНО).

Отдел стратегического партнерства, финансирования и экономики

36. Усиление стратегической направленности на привлечение широкого круга участников, учет проблематики биоразнообразия во всех секторах экономики и на всех уровнях управления, а также содействие мобилизации ресурсов путем объединения в одном отделе поддержки секретариата в следующих областях:

- (a) поддержка участия основных групп и субъектов деятельности,
- (b) сотрудничество с другими структурами ООН,
- (c) поддержка, касающаяся статьи 8 (j),
- (d) содействие мобилизации ресурсов (включая Калийский фонд и финансовый механизм),
- (e) коммуникация и повышение осведомленности,
- (f) общеорганизационное управление знаниями.

37. Для этого потребуется объединить ресурсы, в настоящее время распределенные между различными подразделениями с высококвалифицированными кадрами в Группе по вопросам биоразнообразия, трансформации, экономики и инноваций (БТЭИ), Группе по привлечению к участию субъектов деятельности и сотрудничеству (ПУСДС) и по вопросам людей и биоразнообразия (ЛБ), формируя его основной потенциал в три подразделения в рамках этого отдела.

Отдел протоколов

38. Объединение в одном отделе работы, связанной с доступом и совместным использованием выгод, цифровой информацией о последовательностях (ЦИП) в отношении генетических ресурсов и биобезопасностью. Объединение двух подразделений, занимающихся протоколами, в один отдел укрепит согласованность в осуществлении протоколов, оптимизирует поддержку Сторонам и обеспечит возможность совместного планирования и использования экспертных знаний. Такая интеграция усилит сотрудничество и повысит оперативную эффективность, а также позволит секретариату предоставлять более последовательные, скоординированные и технически надежные услуги в рамках обоих протоколов.

Поддержка межправительственных совещаний

39. Усиление поддержки межправительственных совещаний путем создания самостоятельного подразделения, находящегося в прямом подчинении заместителя Исполнительного секретаря и учреждения должности старшего руководителя, который будет курировать и координировать материально-техническое обеспечение конференций и управление совещаниями, регистрацию участников и их поездки. Благодаря установлению прямой связи с исполнительным руководством и его контролю эти услуги должны быть более тесно интегрированы с функциями, выполняемыми Группой документации и языковой поддержки, которую в настоящее время предлагается включить в функции исполнительного руководства.

Секция административной и оперативной поддержки

40. Усиление административной опоры секретариата, путем сосредоточения работы отдела на следующих основных услугах:

- (a) людские ресурсы,
- (b) финансы и бюджет,
- (c) общее управление (включая эксплуатацию зданий и помещений и закупки).

Группа по информационным технологиям и цифровой трансформации

41. Усиление стратегической направленности при планировании и выполнении услуг в области информационных технологий путем консолидации ресурсов, в настоящее время распределенных между Группой по информационным технологиям Административного отдела и Группой СПУЗ, Подгруппой по информационным технологиям/ разработке и эксплуатации, в рамках единой Группы по информационным технологиям и цифровой трансформации в целях повышения эффективности, координации и поддержки цифровых инноваций. Эта группа будет сосредоточена на трех областях работы: i) предоставление инструментов и решений для использования Сторонами и другими внешними субъектами деятельности (например, информационные продукты, ИКМ, веб-сайт), ii) руководство внутренней цифровой трансформацией для улучшения внутренних процессов и рабочих потоков, координации, управления знаниями, а также управления эффективностью и данными, iii) поддержка администрирования оборудования, инфраструктуры и систем информационных технологий.

Японский фонд биоразнообразия

42. Фонд действует в соответствии со своим мандатом и продолжает оказывать существенную поддержку секретариату в целенаправленном укреплении потенциала и содействии осуществлению. В обзоре подчеркивается возможность укрепления координации между ЯФБ и более широкими функциями секретариата в области финансового механизма для обеспечения более комплексного и стратегически интегрированного подхода к финансированию. Улучшение координации будет способствовать большей согласованности усилий по мобилизации ресурсов и улучшению соответствия приоритетным потребностям Сторон в области осуществления.

b. Сквозная согласованность

43. В обзоре были выделены возможности для укрепления интеграции и координации в рамках процессов и структур, охватывающих весь секретариат. Более согласованные механизмы управления и оптимизированные рабочие процессы повысят эффективность, последовательность и институциональное обучение. В поддержку этого в обзоре рекомендуется назначить ответственных за ключевые сквозные функции. Консультации с подразделениями секретариата показали, что более четкое распределение функциональных обязанностей и определение пунктов ответственности будут способствовать укреплению сотрудничества, сокращению дублирования и обеспечению более последовательной и скоординированной работы всех отделов.

44. Ответственные за рабочие процессы будут предоставлять технические рекомендации и услуги в своих соответствующих областях компетенции, обеспечивать последовательное применение общесекретариатских стандартов и нести ответственность за интеграцию полученного опыта во внутреннюю политику и процедуры. Такой подход укрепит межфункциональную согласованность, будет способствовать институциональному обучению и поможет внедрить общие стандарты и практики во всем секретариате. На основе обзора и консультаций предлагаются следующие ответственные за рабочие процессы:

- Коммуникация: Группа по коммуникации и повышению осведомленности
- Мобилизация ресурсов: Группа по мобилизации ресурсов и стратегическому финансированию
- Привлечение к участию субъектов деятельности: Группа по привлечению к участию субъектов деятельности и сотрудничеству

- Создание потенциала: Группа по созданию потенциала, мониторингу и отчетности
- Управление знаниями: Группа по созданию потенциала, мониторингу и отчетности
- Конференционное управление: Группа конференционного обслуживания

с. Расширение возможностей и подотчетность

45. Укрепление полномочий и подотчетности в секретариате имеет важное значение для обеспечения своевременного и эффективного принятия решений. В обзоре рекомендуется, по возможности, делегировать полномочия руководителям отделов в таких областях, как управление бюджетом и закупки, в соответствии с правилами и положениями Организации Объединенных Наций. В частности, расширение пределов делегирования полномочий ЮНЕП в отношении закупок невысокой стоимости помогло бы сократить задержки и повысить оперативную эффективность, учитывая, что в течение более 10 лет предел для закупок невысокой стоимости составляет 10 000 долл. США.

46. Более широкое делегирование полномочий должно сопровождаться четкими механизмами подотчетности и мониторинга результативности. Расширение возможностей управленческого персонала повысит ответственность руководства за результаты, будет стимулировать инициативу на среднем уровне управления и будет способствовать повышению гибкости и оперативности секретариата.

d. Кадровый потенциал и укомплектование штата

47. В ходе обзора было установлено, что нехватка кадров и высокая и неравномерная рабочая нагрузка ограничивают продуктивность секретариата и ухудшают благосостояние персонала. Кроме того, схемы организационных структур и должностные инструкции устарели. Для решения этих проблем в обзоре рекомендуется укрепить кадровую службу и провести внутренний обзор процессов найма персонала, чтобы обеспечить своевременное заполнение вакансий в координации с ЮНЕП и ЮНОН, а также обновить и опубликовать индивидуальные должностные инструкции и структуры групп, чтобы отразить текущие функции.

48. Дополнительные меры должны включать: установление регулярного процесса пересмотра и обновления должностных инструкций и данных о кадровом обеспечении секретариата, улучшение координации с ЮНЕП и ЮНОН в вопросах найма персонала, а также изучение возможностей повышения административной эффективности за счет экономии за счет масштаба при заключении контрактов и использовании совместных услуг. Улучшение планирования кадровых ресурсов, в том числе более эффективное использование временных кадров, поможет обеспечить секретариат лучше укомплектованными кадрами для удовлетворения оперативных потребностей.

49. Учитывая растущую рабочую нагрузку секретариата и сохраняющиеся пробелы в потенциале, выявленные в нескольких технических и оперативных областях, усиление планирования трудовых ресурсов должно сопровождаться увеличением кадрового потенциала, особенно в подразделениях, сталкивающихся с возросшими требованиями. Более целенаправленное использование временных ресурсов может помочь справиться с краткосрочными нагрузками, но для устойчивого выполнения основных функций потребуется укрепить штат постоянных сотрудников.

e. Трансформация методов работы

50. В обзоре рекомендуется, чтобы секретариат принял более структурированный, общесекретариатский подход к планированию и координации работы, опираясь на систему бюджетирования, ориентированную на результат, с целью лучшего согласования деятельности с функциональными ролями и стратегическими приоритетами. Усиление планирования работы поможет сократить дублирование усилий, особенно в том, что касается привлечения к участию субъектов деятельности, мобилизации ресурсов и поддержки осуществления, улучшить координацию между подразделениями и способствовать более сбалансированному распределению рабочей нагрузки. Более формализованный внутренний процесс управления изменениями, коммуникации и подотчетности будет способствовать дальнейшему повышению прозрачности и

вовлеченности персонала. Некоторые из этих улучшений уже были признаны высшим руководством и находятся на ранних стадиях внедрения, создавая основу для более интегрированных и согласованных организационных практик в будущем.

51. Кроме того, в обзоре предлагается усилить функцию мобилизации ресурсов, чтобы обеспечить наличие достаточных ресурсов для поддержки приоритетных мероприятий. Разработка полугодовых планов мобилизации ресурсов после каждой КС для мониторинга осуществления стратегий финансирования и укрепления связи между решениями, распределением ресурсов и их предоставлением. Также будет целесообразным укрепление процессов долгосрочного бюджетного планирования секретариата. Разработка многолетних финансовых прогнозов на основе прежних моделей финансирования и ожидаемых мандатов поможет секретариату добиться большей предсказуемости и согласованности деятельности отделов с общими приоритетами организации.

52. В совокупности эти рекомендации призваны обеспечить более согласованную, скоординированную и перспективную работу секретариата. Эти рекомендации обусловят необходимость укрепления Группы по управлению программами для поддержки этих функций и ее повышения до Канцелярии Исполнительного секретаря. Их реализация позволит секретариату лучше согласовать свою структуру и ресурсы со своими стратегическими целями, повысить эффективность координации и укрепить свой потенциал по оказанию поддержки Сторонам в достижении целей и выполнении задач Куньминско-Монреальской глобальной рамочной программы в области биоразнообразия.

f. Управление функциональной эффективностью секретариата

53. Для решения проблемы отсутствия комплексных и надежных внутренних показателей эффективности и данных, необходимых для управления функциями секретариата, секретариат должен разработать и применять на уровне всего секретариата набор высокоуровневых показателей эффективности, согласованных с поддержкой выполнения решений КМГРПБ и КС. Эти показатели предназначены для оценки функциональной эффективности команд на уровне всего секретариата, а не индивидуальной эффективности сотрудников. Для разработки и ведения таких данных о результативности потребуются дополнительные возможности и специальные знания в области сбора, анализа и управления данными. После создания данные о результативности могут быть использованы для подготовки централизованной панели показателей результативности, а также для поддержки планирования, составления бюджета, запроса ресурсов и распределения ресурсов. Группа по управлению программами вполне сможет взять на себя ответственность за эту структуру и обеспечить ее постоянную актуальность и применение.

g. Цифровая трансформация

54. Разработка стратегии цифровой трансформации в масштабах всего секретариата, в которой будет сформулировано единое видение цифровых услуг, поддерживающих осуществление КМГРПБ, приоритеты модернизации ключевых процессов и платформ, укрепление управления данными, их качества и аналитики. Эта стратегия будет служить руководством для инициатив в области цифровых технологий/ИИ во всех подразделениях с целью обеспечения более эффективной работы секретариата и улучшения предоставления услуг Сторонам. Для реализации этой рекомендации потребуются дополнительные ресурсы как для разработки, так и для внедрения стратегии.

Е. Следующие шаги и ожидаемые результаты

55. Для успешной реализации рекомендаций функционального обзора потребуется поэтапный и хорошо скоординированный подход под руководством Исполнительного секретаря и, в идеале, под управлением назначенного руководителя по реализации. В ближайшей перспективе секретариату необходимо будет создать специальный механизм реализации и управления изменениями, который будет отвечать за претворение рекомендаций в конкретные действия, последовательность реформ и мониторинг прогресса. Для осуществления этих реформ также потребуются дополнительные ресурсы для укомплектования штата и привлечения специалистов, чтобы обеспечить адекватную

поддержку и устойчивость изменений. Этот механизм обеспечит прозрачность и инклюзивность реформ.

56. К краткосрочным приоритетам должны относиться:

- (a) завершение работы над предлагаемой оперативной моделью и структурой;
- (b) определение дополнительных должностей и ресурсов для осуществления рекомендаций;
- (c) подробный план корректировки должностей и уровней в соответствии с утвержденной структурой;
- (d) разработка обновленных или новых должностных инструкций;
- (e) начало общесекретариатской коммуникации по процессу реформы;
- (f) назначение ответственных за рабочие процессы; и
- (g) интеграция бюджетирования, ориентированного на результат, в качестве стандартной практики управления.

57. Среднесрочные действия должны быть направлены на:

- (a) начало процесса структурного согласования в соответствии с политикой и процедурами СКБР и ЮНЕП;
- (b) укрепление координации и согласованности между новыми функциональными кластерами;
- (c) внедрение механизмов подотчетности;
- (d) укрепление потенциала персонала посредством целевых инициатив в области развития;
- (e) разработка и внедрение системы управления эффективностью и данными;
- (f) разработка стратегии цифровой трансформации.

58. Кроме того, приоритетным направлением должно стать внедрение интегрированных систем планирования, бюджетирования и мониторинга в целях улучшения процесса принятия решений, повышения прозрачности и согласованности между стратегическими приоритетами и распределением ресурсов.

59. В долгосрочной перспективе секретариату необходимо будет институционализировать новую операционную модель, обеспечив полное согласование организационных структур, процессов и систем. Для укрепления процесса этих реформ будут иметь решающее значение постоянное участие руководства, проактивная коммуникация и постоянные консультации с персоналом и руководящими органами.

60. Также признается, что любые бюджетные последствия, возникающие в результате осуществления функционального обзора, включая те, которые связаны с дополнительным кадровым потенциалом и финансированием мероприятий, потребуют одобрения Сторонами. Поэтому секретариату необходимо будет обеспечить, чтобы все предлагаемые корректировки, имеющие финансовые последствия, были прозрачно рассчитаны, обоснованы и представлены на рассмотрение в рамках соответствующих межправительственных процессов.

61. Ожидаемые результаты этого процесса включают более согласованный и стратегически ориентированный секретариат с четкой подотчетностью, оптимизированным использованием ресурсов и расширенными возможностями для выполнения мандатов КС. Реструктурированная организация будет иметь больше возможностей для оказания поддержки Сторонам в достижении целей и выполнении задач КМГРПБ за счет улучшения координации, укрепления партнерских отношений и более эффективного обслуживания межправительственных процессов, включая руководящие и вспомогательные органы. В итоге осуществление рекомендаций обзора позволит секретариату функционировать как более гибкая, ориентированная на результаты и готовая к будущему организация, способная эффективно реагировать на меняющуюся глобальную повестку дня в области биоразнообразия.

Приложение II

Сметные потребности во внебюджетных ресурсах

Нижеприведенная таблица подготовлена для представления сметных потребностей во внебюджетных ресурсах для осуществления мероприятий, порученных секретариату в соответствии с проектом рекомендации, и предназначена для содействия его рассмотрению. Настоящее приложение не является частью проекта рекомендации, представленного на рассмотрение Вспомогательного органа.

Потребности во внебюджетных ресурсах

(в долл. США)

<i>ПП Мероприятие</i>	<i>Расходы на проведение совещаний</i>	<i>Служебные командировки</i>	<i>Расходы на персонал^a</i>	<i>Промеж точный итог</i>	<i>РПП (13%)</i>	<i>Итого</i>
4 (а) Содействие реализации некоторых рекомендаций, содержащихся в функциональном обзоре и касающихся совершенствования рабочих процессов, в случае отсутствия штатных должностей	—	—	288 000	288 000	37 440	325 440
4 (а) Разработка информационно-технических решений для реализации рекомендаций, содержащихся в функциональном обзоре и касающихся совершенствования рабочих процессов	—	—	50 000	50 000	6 500	56 500
Итого				338 000	43 940	381 940

Сокращения: РПП – расходы на поддержку программ; ПП – пункт постановляющей части рекомендации или проекта решения.

^a Консультанты, партнеры и дополнительный персонал.

Примечание: для полного выполнения рекомендаций, вынесенных по итогам функционального обзора, потребуются дополнительные должности, однако подробная информация об этом будет представлена Конференции Сторон в рамках бюджетного предложения для рассмотрения на ее 17-м совещании.