



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
5 September 2017
Russian
Original: English

Семьдесят вторая сессия
Пункт 143 предварительной повестки дня*
Объединенная инспекционная группа

Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Добавление

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи свои замечания, а также замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций» (см. [A/72/325](#)).

* A/72/150.



Резюме

В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций» (см. [A/72/325](#)), рассматриваются вопросы, касающиеся существующей в настоящее время среды знаний в организациях системы Организации Объединенных Наций и, в частности, выявлены передовая практика и трудности, связанные с осуществлением деятельности по управлению знаниями, а также отмечается готовность организаций использовать практические методы обмена накопленными знаниями в процессах принятия решений.

В настоящей записке излагаются мнения организаций системы Организации Объединенных Наций относительно рекомендаций, содержащихся в докладе. Эти мнения были обобщены с учетом информации, представленной организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, которые приветствовали доклад и поддержали некоторые из содержащихся в нем выводов.

I. Введение

1. В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций», рассматриваются вопросы, касающиеся существующей в настоящее время среды знаний в организациях системы Организации Объединенных Наций и, в частности, выявлены передовая практика и трудности, связанные с осуществлением деятельности по управлению знаниями, а также отмечается готовность организаций использовать практические методы обмена накопленными знаниями в процессах принятия решений.

II. Общие замечания

2. Организации системы Организации Объединенных Наций приветствуют этот доклад, признавая, что среда знаний содействует принятию решений и повышению эффективности, производительности и качества, а следовательно, и повышению общей эффективности деятельности. По их мнению, доклад является своевременным и актуальным. В частности, они отмечают, что вопрос об управлении знаниями рассматривается в резолюции 71/243 Генеральной Ассамблеи о четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития системы Организации Объединенных Наций, и они считают, что это будет содействовать обеспечению всестороннего учета принципов управления знаниями как внутри организаций системы Организации Объединенных Наций, так и между ними, особенно в контексте целей в области устойчивого развития.

3. По мнению организаций в докладе содержится ряд полезных официальных и факультативных рекомендаций, которые могут содействовать более эффективному управлению знаниями, а также применению передовых методов работы, способствующих более широкому обмену накопленными знаниями в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Они также отмечают, что знания в интересах развития (Конференция в рамках глобального партнерства по управлению знаниями, в организации которой принимала участие Объединенная инспекционная группа в Женеве в апреле 2017 года) дополнительно способствуют обмену передовыми методами работы [см. <https://www.unjui.org/en/Pages/Knowledge-for-Development-Global-Partnership-Conference.aspx>]. Кроме того, они поддерживают упор на «человеческий» элемент управления знаниями, помимо систем и процессов управления знаниями, сделанный в докладе, в котором признается, что человеческий капитал рассматривается в качестве одного из превалирующих факторов в процессе управления знаниями, который по определению является «процессом, осуществляемым на основе широкого участия».

4. Организации выражают удовлетворение в связи с тем, что в докладе признается необходимость изучения спроса на экспертный опыт сотрудников, что уже является одним из новых направлений работы в соответствии со стратегиями управления знаниями, применяемыми в нескольких организациях.

5. Положительно оценив доклад в целом, организации обратили особое внимание на те области, в которых было бы полезно провести дальнейший анализ. Они отмечают, что одна из целей данного доклада заключалась в том, чтобы проанализировать прогресс, достигнутый в период после проведения в 2007 году предыдущего обзора Объединенной инспекционной группы, и указывают на то, что некоторые рекомендации, вынесенные по итогам предыдущего обзора, все еще не выполнены в полном объеме и что достигнутые в

прошлом успехи были сведены на нет. Было бы полезно включить в доклад дополнительные соображения по вопросу о том, какие уроки можно извлечь из этого для повышения вероятности того, что нынешний комплекс рекомендаций будет реалистичным и осуществимым на практике. В частности, вопросы, касающиеся поддержки со стороны руководства и принимаемых организациями мер по стимулированию накопления знаний, обмена ими и их использования, подробно не рассматривались в докладе, но при этом они имеют крайне важное значение для этой работы.

6. Организации отмечают, что в докладе справедливо обращается внимание на необходимость разработки более активных подходов к оценке отдачи от управления знаниями. Однако, несмотря на то, что в докладе приводятся соответствующие примеры, они касаются главным образом показателей эффективности процесса управления знаниями, и в доклад было бы полезно включить руководящие указания в отношении оценки и документального подтверждения того, как деятельность по управлению знаниями способствует достижению более широких целей организации, например в контексте Повестки дня в области развития на период до 2030 года. Такие руководящие указания не только подкрепят доводы в пользу увеличения объема инвестиций, но и обеспечат возможность выявить подходы, позволяющие добиться наибольшей отдачи.

7. Помимо своих замечаний по содержанию доклада организации высказали дополнительные соображения по вопросу управления знаниями в целом. В этой связи некоторые организации подчеркнули необходимость признания проблем, связанных со стратегической точки зрения с систематическим и эффективным накоплением, систематизацией, совместным использованием и обобщением знаний с участием всех соответствующих заинтересованных сторон. Они подчеркивают, что в рамках усилий по осуществлению управления/обмена знаниями не следует недооценивать масштабы необходимых изменений в культуре управления знаниями и что тем организациям, которые еще не разработали стратегии и программы управления знаниями, может потребоваться значительное время для применения навыков управления знаниями и использования возможностей обмена знаниями в их повседневной работе.

8. Наконец, организации отмечают, что, поскольку наблюдается явное дублирование функций по управлению информацией и управлению знаниями, в частности в том, что касается разработки процессов, которые помогают добиться того, чтобы соответствующие люди в нужное время получали информацию или знания, необходимо разработать координационный механизм с участием всех организаций, проявляющих интерес к этим двум областям деятельности.

III. Конкретные замечания по рекомендациям

Рекомендация 1

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, если они еще не сделали этого, к концу 2018 года следует разработать политику и стратегии управления знаниями, согласованные с мандатом, целями и задачами своих соответствующих организаций. Такие стратегии должны основываться на оценке нынешних и будущих задач по управлению знаниями и предусматривать меры осуществления.

9. Организации поддерживают эту рекомендацию, отмечая, что стратегии управления знаниями содействуют реализации общеорганизационных стратегических планов путем накопления, приобретения и использования качествен-

ных знаний сотрудниками и партнерами и обмена такими знаниями, что будет способствовать более эффективной разработке и осуществлению программ, а также обеспечению эффективности оперативной деятельности.

10. Вместе с тем некоторые организации отмечают, что на практике организации весьма существенно отличаются друг от друга с точки зрения организации работы по управлению знаниями и что в организациях с децентрализованными функциями по управлению знаниями официально выработанная стратегия, возможно, не будет полезной. Напротив, более компактная система управления знаниями, руководствующаяся руководящими принципами и поставленными целями, и определяющая способы согласования работы различных подразделений организации по достижению поставленных целей и соблюдению руководящих принципов, возможно, является более уместной.

Рекомендация 2

Генеральному секретарю, в консультации с группой старших руководителей, к концу 2018 года следует разработать по крайней мере минимальный набор руководящих положений об управлении знаниями для Секретариата Организации Объединенных Наций, основанный на передовой практике и опыте подразделений, а также фондов, программ и специализированных учреждений Организации Объединенных Наций и Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ).

11. Организации поддерживают эту рекомендацию, отмечая важное значение использования опыта и передовой практики других организаций системы Организации Объединенных Наций, фондов, программ и специализированных учреждений, и тот факт, что набор минимальных стандартов и руководящих принципов позволит наладить более эффективное межорганизационное сотрудничество в области управления и обмена знаниями.

Рекомендация 3

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, если они еще не сделали этого, к концу 2020 года следует принять дополнительные меры, направленные на встраивание навыков и возможностей управления и обмена знаниями в свои соответствующие системы служебной аттестации сотрудников, ежегодные планы работы, описания должностных функций и основные компетенции организации.

12. Организации поддерживают эту рекомендацию, отмечая, что ее выполнение может стимулировать сотрудников к накоплению знаний и обмену ими и разработке четкого механизма обеспечения подотчетности в целях повышения эффективности управления служебной деятельностью в том, что касается навыков и способностей в области управления знаниями.

Рекомендация 4

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, если они еще не сделали этого, следует установить в рамках процессов планирования смены кадров организаций нормы и процедуры сохранения и передачи знаний выходящих на пенсию, переводимых или выбывающих сотрудников.

13. Организации поддерживают эту рекомендацию, отмечая, что риск сохранения знаний является особенно серьезным для структур с высокой степенью мобильности и/или текучести кадров.

Рекомендация 5

Генеральному секретарю следует принять меры по оптимизации потенциала Центра знаний в области устойчивого развития Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций, в частности предложив для этого Учебному и научно-исследовательскому институту Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР), Научно-исследовательскому институту социального развития при Организации Объединенных Наций (ЮНРИСД), Университету Организации Объединенных Наций (УООН) и Центру знаний в области устойчивого развития Колледжа сотрудников системы Организации Объединенных Наций совместно разрабатывать и осуществлять учебные программы по управлению знаниями, учитывающие принципы целостного подхода, лежащие в основе Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Такие учебные программы должны содействовать комплексному управлению знаниями, полученными и предназначенными для использования всеми сторонами, заинтересованными в деятельности системы Организации Объединенных Наций или связанными с нею.

14. Организации поддерживают эту рекомендацию, отмечая, что ее осуществление содействует разработке минимального набора навыков и наращиванию потенциала различных организаций системы Организации Объединенных Наций в поддержку целостного, комплексного и основанного на сотрудничестве подхода в вопросах Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, способствующего укреплению межорганизационного сотрудничества в целях достижения лучших результатов и обмена накопленными знаниями.

Рекомендация 6

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций с давним и всеобъемлющим опытом в области управления знаниями следует возглавить усилия по включению в повестку дня Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) пункта, посвященного управлению знаниями, чтобы предоставить возможность для обмена на стратегическом уровне опытом, полезными наработками и полученными уроками с целью постепенного формирования в масштабах всей системы общей культуры управления знаниями.

15. Организации поддерживают эту рекомендацию, отмечая, что многие организации системы Организации Объединенных Наций в последние годы проводят работу по накоплению и расширению знаний и что накопленными знаниями, передовой практикой и извлеченными уроками необходимо обмениваться со всеми организациями системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы избежать дублирования и содействовать ускорению темпов работы лиц, которые занимаются формированием и укреплением потенциала управления знаниями.

Рекомендация 7

Генеральной Ассамблее следует включить в свою повестку дня пункт или подпункт, посвященный управлению знаниями в системе Организации Объединенных Наций, и просить Генерального секретаря представлять, при участии членов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), доклад об общесистемном передовом опыте и инициативах в области управления знаниями, содействующих применению целостного, комплексного и основанного на сотрудничестве подхода к осуществлению Повестки дня устойчивого развития до 2030 года.

16. Отмечая, что эта рекомендация адресована Генеральной Ассамблее, организации поддерживают эту рекомендацию, поскольку она является ценным вкладом в развитие и совершенствование системы управления знаниями посредством межорганизационного сотрудничества.
