

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
2 April 2007
Russian
Original: English

Шестьдесят первая сессия
Пункты 123 и 124 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Объединенная инспекционная группа

Мобильность персонала в Организации Объединенных Наций**Записка Генерального секретаря*****Добавление**

Генеральный секретарь имеет честь препроводить на рассмотрение членам Генеральной Ассамблеи свои замечания по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Мобильность персонала в Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2006/7) (см. A/61/806).

Резюме

Настоящий документ представляется Генеральной Ассамблее во исполнение пункта 4(d) статьи 11 статута Объединенной инспекционной группы. В нем содержатся замечания Генерального секретаря по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Мобильность персонала в Организации Объединенных Наций» (см. A/61/806), в котором рассматриваются вопросы осуществления политики в области мобильности персонала в Организации Объединенных Наций, и ее воздействие в процессе реформы управления людскими ресурсами на деятельность Организации. Генеральный секретарь приветствует доклад Объединенной инспекционной группы и выражает благодарность за признание важности мобильности персонала и ее существенной роли в повышении степени гибкости Организации и ее способности реагировать на новые вызовы. Генеральный секретарь высказывает ряд оговорок в отношении утверждений и выводов, содержащихся в докладе, которые подробно разъясняются в настоящей записке.

* Настоящая записка была представлена с опозданием в связи с необходимостью проведения широких консультаций.



I. Введение

1. Генеральный секретарь приветствует признание Объединенной инспекционной группой (ОИГ) важности мобильности персонала и ее существенной роли в повышении степени гибкости Организации и ее способности реагировать на новые вызовы и в удовлетворении растущей необходимости в том, чтобы международные гражданские служащие приобретали многогранный опыт и разнообразные деловые качества, с тем чтобы соответствовать расширяющимся общеорганизационным потребностям.

2. Вместе с тем Генеральный секретарь высказывает ряд оговорок в отношении утверждений и выводов, содержащихся в докладе, и он согласен не со всеми сформулированными в нем заключениями и рекомендациями. Это объясняется отчасти тем фактом, что исследование было проведено несвоевременно, так как оно было предназначено для оценки политики, которая будет полностью осуществлена лишь с 1 мая 2007 года и разработка которой продолжалась в период, когда проводилось исследование¹. В своей резолюции 61/244, принятой на ее шестьдесят первой сессии, Генеральная Ассамблея дала дополнительные руководящие указания в отношении реализации программы регулируемой мобильности.

II. Основные выводы

Общеорганизационная культура мобильности

3. В докладе утверждается, что консультации были недостаточными и что часть сотрудников и руководителей не принимает мобильность. В нем подчеркивается, что на пути полномасштабного и эффективного осуществления политики в области мобильности все еще стоят существенные проблемы, которые объясняются значительной численностью персонала и наличием в Организации по меньшей мере 23 профессиональных групп, не все из которых представлены во всех местах службы.

4. Генеральный секретарь согласен с тем, что мобильность в Организации до настоящего времени была неадекватной. В результате потребности Организации в этом плане не удовлетворяются. Нынешняя политика была введена для того, чтобы можно было регулировать мобильность персонала в целях как удовлетворения потребностей Организации, так и поощрения и поддержки профессионального роста каждого сотрудника. Численность персонала и количество профессиональных групп действительно усложняют решение задачи обеспечения мобильности и не позволяют осуществлять ротацию, подобную

¹ В докладе широко используются проекты подготовленных Секретариатом текстов по вопросам мобильности, в частности концептуальный документ администрации по мобильности, подготовленный для обсуждения с представителями персонала на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. После сессии Комитета были опубликованы два доклада Генерального секретаря — «Реформа управления людскими ресурсами» (A/61/228) и «Инвестирование в людей» (A/61/255), в которых были представлены уточненные взгляды на мобильность, анализ воздействия реформ до настоящего времени, обоснование дальнейших перемен и подробное изложение предложений, касающихся полномасштабной реализации политики в области мобильности начиная с мая 2007 года.

той, которая практикуется в фондах и программах Организации Объединенных Наций. Тем не менее при разработке политики Организации в этой области данное обстоятельство было принято во внимание. Генеральный секретарь полагает, что все сотрудники могут извлечь пользу из мобильности, независимо от того, связана ли она с переходом на другую работу без смены места службы, с переездом в другое место службы или с перемещением в другую профессиональную группу.

5. Мобильность не является новой концепцией в Организации Объединенных Наций. Она была включена в число элементов стратегии управления людскими ресурсами Организации, предложенной Генеральным секретарем в 1994 году (A/C.5/49/5). Генеральный секретарь указал на необходимость принятия конкретных мер в целях поощрения развития карьеры и мобильности в его докладе 1997 года, озаглавленном «Обновление Организации Объединенных Наций: программы реформы» (A/51/950). После представления данной политики в 2002 году был достигнут существенный прогресс в поощрении формирования общеорганизационной культуры мобильности. Достижения в этом плане были отражены в двух наиболее новых докладах Генерального секретаря по вопросам реформы управления людскими ресурсами (A/61/228 и A/61/255).

6. Что касается вопроса о консультациях, то широкие консультации проводились с самого начала работы над данной политикой и на этапе ее официального представления и проводятся на нынешнем этапе ее реализации. Обширная информация о широких консультациях с персоналом, руководителями и государствами-членами, которые проводились до введения политики в области мобильности, содержится в докладах Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи и документах сессий Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Вопрос о мобильности обсуждался на двадцать третьей сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в 1999 году, на которой было достигнуто согласие в том, что мобильность представляет собой важный и сложный вопрос, требующий дальнейшего рассмотрения и полномасштабного обсуждения на одном из последующих совещаний. В докладе Комитета о работе его двадцать четвертой сессии (2000 год) отражены широкие дискуссии по вопросам о мобильности, в ходе которых были рассмотрены предложения, представленные администрацией, Координационным советом персонала в Женеве, Советом персонала Экономической и социальной комиссии для Западной Азии, Комитетом Союза персонала Экономической комиссии для Африки и представителями персонала, принявшими участие в работе двадцать четвертой сессии Комитета. Обсуждения привели к согласованию позиций по пунктам (по которым Нью-Йоркский союз персонала высказал оговорки), большая часть которых нашла свое отражение в нынешней политике в области мобильности и плане ее реализации. Следует отметить, что Комитет на своей двадцать четвертой сессии согласился с тем, что «мобильность следует рассматривать в самом широком смысле, при котором соблюдение требований в плане мобильности должно признаваться при смене функций и переходе в другие департаменты, профессиональные группы, места службы и организации за пределами Секретариата» (см. A/61/806, пункт 23). Этот принцип был положен в основу определения мобильности, используемого Организацией в рамках ее нынешней политики.

7. Приняв к сведению консультации, проведенные на двадцать четвертой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, Генеральный секретарь в своем докладе о реформе управления людскими ресурсами (см. A/55/253, пункты 38–44, и приложение IV) представил мобильность в качестве одного из краеугольных камней всеобъемлющей программы управления людскими ресурсами. В приложении IX к вышеупомянутому докладу говорится, что для уточнения вопросов, вызывающих наибольшую обеспокоенность персонала, было проведено глобальное обследование вопросов работы/быта, которые сказываются на трудовой деятельности сотрудников и принятие ими решений в отношении мобильности.

8. Элементы административных документов, которые будут использоваться для регулирования новой системы набора, обеспечения мобильности и продвижения персонала по службе, были рассмотрены в рабочем документе, представленном администрацией для обсуждения на двадцать пятой сессии Комитета (2001 год). До введения политики в области мобильности в качестве элемента новой системы отбора персонала замечания по административным документам, вводящим новый порядок отбора персонала, были получены от представителей персонала семи мест службы и руководителей и начальников администраций/кадровых служб 23 управлений и департаментов. Эти замечания были тщательно проанализированы и учтены при дальнейшем редактировании административных документов, которые были опубликованы в апреле 2002 года в виде бюллетеней Генерального секретаря ST/SGB/2002/5 и ST/SGB/2002/6, а также в виде административной инструкции ST/AI/2002/4. После опубликования этих административных документов Комитет на своей двадцать шестой сессии (2002 год) согласился с тем, что администрация провела широкие консультации с сотрудниками по всем аспектам новой системы отбора персонала и в ходе этого процесса учла значительное количество озабоченностей персонала.

9. С учетом необходимости достаточно заблаговременного разъяснения важности общеорганизационных перемен в контексте концепции мобильности и подготовки сотрудников и руководителей к реализации политики в области мобильности еще в 2002 году, когда вводилась политика в области мобильности, было установлено, что положение о предельных сроках пребывания в должности начнет практически применяться с мая 2007 года. В течение промежуточного пятилетнего периода были предприняты согласованные усилия по разъяснению концепции мобильности и созданию программ и механизмов, призванных подготовить и поддержать сотрудников в целях обеспечения соблюдения ими требований мобильности. В 2005 году Управление людских ресурсов приступило к глобальной информационной кампании по вопросам мобильности, рассчитанной на весь персонал, в целях дальнейшего расширения осведомленности о политике в области мобильности и ознакомления персонала с видами помощи, к которым они могут прибегнуть для подготовки к мобильности. Кампания включала распространение письма помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, адресованного всем сотрудникам и администраторам, за которым последовали брифинги с участием старших руководителей, начальников административных канцелярий в Центральном учреждении в Нью-Йорке и начальников кадровых служб подразделений, не являющихся штаб-квартирами. В 10 департаментах и управлениях в Центральном учреждении в Нью-Йорке были организованы общие собрания пер-

сонала и информационные совещания, на которых до сведения присутствовавших доводилась соответствующая информация и давались ответы на задаваемые вопросы. Руководители кадровых служб выступали на брифингах в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделении Организации Объединенных Наций в Вене, Организации Объединенных Наций по промышленному развитию, Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби, Программе Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Программе Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна, Экономической комиссии для Африки, Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана, Экономической и социальной комиссии для Западной Азии, Европейской экономической комиссии и Организации Объединенных Наций по торговле и развитию. На портале i-Seek было размещено значительное количество печатных и электронных материалов, содержащих ответы на часто задаваемые вопросы и рекомендации, касающиеся подготовки к мобильности.

10. Благодаря широкому консультативному процессу и ознакомительным кампаниям, которые уже были проведены и еще продолжаются, удалось значительно улучшить понимание и увеличить поддержку мобильности. Признается, что полномасштабная реализация этой политики представляет собой серьезное изменение в культуре Организации, которое сталкивается и будет продолжать сталкиваться с определенным сопротивлением, что представляется закономерным. Это обстоятельство, тем не менее, не является обоснованным аргументом в пользу того, чтобы отложить реализацию политики, которая явно принесет пользу Организации и пользуется решительной поддержкой персонала в большинстве мест службы. Генеральный секретарь продолжит консультации с персоналом и руководителями, посвященные дальнейшему совершенствованию политики в области мобильности, и представит доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее в соответствии с ее просьбой.

Стратегический план в области мобильности

11. В докладе указывается на отсутствие всеобъемлющего стратегического плана в области мобильности, в котором были бы определены поддающиеся количественной оценке цели, и в частности намеченные географические точки, виды и масштабы перемещений персонала и соответствующие контрольные показатели для оценки прогресса в реализации политики. В нем далее отмечается, что программа мобильности должна быть неотъемлемой частью кадрового планирования и что для оценки имеющихся в настоящее время у сотрудников Организации навыков и будущих потребностей должен быть проведен сопоставительный анализ.

12. Генеральный секретарь согласен с тем, что политика в области мобильности должна быть хорошо спланирована. Реализация политики в области мобильности осуществляется в контексте общего планирования людских ресурсов, охватывающего 28 департаментов и управлений. Для реализации общеорганизационной политики в области мобильности была разработана подробная стратегия. Первые два этапа стратегии уже завершены. На первом этапе (2002–2004 годы) была представлена концепция мобильности, приняты меры по поощрению общеорганизационных изменений и были созданы программы и механизмы для подготовки персонала и оказания ему поддержки. Вторым этапом,

включавший уточнение политики в области мобильности и стратегического плана ее реализации и создание информационно-технологической инфраструктуры для поддержки мобильности, был завершен в 2005 году. Дополнительные уточнения политики и совершенствование инфраструктуры, а также мероприятия по расширению информированности продолжаются на третьем этапе. Завершающий этап реализации программы регулируемой мобильности персонала, помимо сотрудников класса С-2, начнется в 2007 году.

13. В целях обеспечения готовности персонала к мобильности был предпринят ряд инициатив по поддержке персонала, включая: а) подготовку учебных программ для ознакомления персонала всех уровней во всех местах службы с новой системой отбора персонала и политикой в области мобильности; б) проведение практикумов для персонала и руководителей по вопросам планирования карьеры; с) создание информационно-справочных центров по вопросам развития карьеры во всех основных местах службы; d) введение пересмотренной электронной системы служебной аттестации, формат которой теперь предусматривает возможность указания цели развития карьеры и цели учебной подготовки и выражения заинтересованности во включении в состав миссии; и е) размещение на Интранете типовых описаний должностей, охватывающих большинство должностей категории специалистов и должностей категории общего обслуживания (О-5 и выше), в целях разъяснения того, что ожидается от потенциальных кандидатов.

14. В целях стимулирования персонала к переезду в места службы, для которых характерны высокие доли вакантных должностей, введены специальные меры, нацеленные на ускорение продвижения по службе, а также финансовые стимулы. Признавая, что одних стимулов было бы недостаточно для поощрения мобильности, если не будет достигнут прогресс в устранении препятствий к мобильности, Организация провела определенную работу по изучению и рассмотрению вопросов труда и быта, в частности трудностей, с которыми сталкиваются семьи, где работают оба члена семьи. В этих целях Генеральная Ассамблея в своей резолюции 61/244 предложила странам пребывания пересмотреть, в надлежащих случаях, свою политику предоставления разрешений на работу супругам сотрудников Организации Объединенных Наций.

15. В докладе Объединенной инспекционной группы содержится вывод о том, что уроки, извлеченные благодаря реализации программ мобильности для сотрудников категории С-2, «нельзя напрямую экстраполировать на другие уровни и/или категории сотрудников». Отмечая, что у сотрудников категории С-2 имеются менее значительные семейные обязанности, авторы доклада приходят к тому выводу, что у сотрудников, занимающих должности более высокого уровня, могут быть иные обстоятельства. Тем не менее такие широкие оценки семейных обязанностей категорий персонала представляются неуместными, особенно поскольку можно с той же уверенностью заявить, что удовлетворение требований мобильности было бы более трудной задачей для молодых специалистов с маленькими детьми по сравнению с специалистами старшего уровня, дети которых уже готовятся к учебе в колледже. Основания для введения мобильности, которые включают необходимость приобретения новых навыков и возможность по-новому взглянуть на стоящие задачи, применимы ко всем этапам карьеры, в том числе к самым высокопоставленным сотрудникам.

16. Генеральный секретарь полагает, что опыт, накопленный благодаря программе регулируемой мобильности персонала на уровне С-2, является ценным и актуальным, особенно в контексте изменения общеорганизационной культуры, нацеленного на признание мобильности в качестве одного из условий службы в международной организации.

Обязательная мобильность в противовес добровольной мобильности

17. В докладе проводится различие между добровольной, обязательной и регулируемой мобильностью. Политика в области мобильности, проводимая Организацией, подвергается в нем критике: в нем говорится, что, хотя нынешняя политика в области мобильности направлена на поощрение добровольной мобильности, данный подход сводится к обязательной мобильности, что якобы противоречит заявлению Генерального секретаря, согласно которому Организация перейдет от добровольной к регулируемой мобильности. В докладе далее отмечается, что основная ответственность за мобильность должна быть возложена на руководителей основных подразделений, а не на центральное подразделение по управлению людскими ресурсами.

18. Анализ политики в области мобильности, содержащийся в докладе под данным заголовком, расходится с политикой в области мобильности, фактически введенной Организацией. До введения политики в области мобильности в 2002 году переходы осуществлялись сотрудниками на добровольной и нерегулярной основе. С введением политики в области мобильности сотрудники были уведомлены о том, что они будут обязаны перейти на другую должность после истечения предельного срока пребывания в должности, и в этом как раз и состоит суть «регулируемой» мобильности. С 2002 года Организация оказывала содействие и поощряла добровольные переходы сотрудников в порядке подготовки к этапу регулирования. Информация о мобильности персонала в 25 департаментах свидетельствует о росте мобильности с 10,8 процента в 2002 году, когда эта политика была впервые введена, до 15,3 процента в 2005 году.

19. Регулируемая мобильность является многогранным явлением, поскольку она облегчает перемещения сотрудников, которые сами желают перейти на другую работу, за счет обеспечения поддержки в вопросах развития карьеры и труда/быта, а также предусматривает регулируемые перемещения сотрудников, достигших предельных сроков пребывания в должности, в целях обеспечения учета потребностей всех заинтересованных сторон. При работе со сводным списком должностей, который будет использоваться для регулирования мобильности, будет предусмотрена возможность выражения сотрудниками, достигшими предельных сроков пребывания в должности, своих предпочтений в отношении перехода на другие должности и переезда в другие места службы. Этот инструмент также позволит руководителям рассматривать кандидатуры таких сотрудников и выражать свои мнения в отношении того, назначение кого из них в наибольшей степени удовлетворит потребности руководимых ими подразделений. Выражаемые сотрудниками и руководителями предпочтения и мнения будут в максимально возможной степени учитываться при принятии решений в отношении перемещения каждого сотрудника. Тем не менее глобальный характер Организации обуславливает необходимость центрального

надзора и управления этим процессом в целях обеспечения эффективного учета нужд различных департаментов и управлений во всем глобальном Секретариате и определения того, могут ли конкретные навыки и функции, даже если они представляются специфическими и подходящими лишь одному департаменту, потребоваться в других подразделениях Секретариата. Поэтому мобильность должна регулироваться в централизованном порядке в тесном сотрудничестве с руководителями и персоналом в целях обеспечения последовательного применения политики и с учетом соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи.

Мобильность как инструмент управления

20. В докладе указывается, что мобильность противоречит принципу управления, ориентированного на конкретные результаты, поскольку руководители больше не смогут определять, какие сотрудники им будут нужны для достижения поставленных перед ними целей. Кроме того, утверждается, что руководители департаментов и управлений «должны сохранять полномочия на горизонтальные переводы сотрудников в пределах их департаментов и управлений».

21. Как признается в докладе, Организация нуждается в мобильности как средстве формирования более разностороннего и квалифицированного корпуса сотрудников. В этом контексте заинтересованность руководителей в удержании в своих подразделениях тех или иных сотрудников после истечения предельных сроков их пребывания в должности не может быть поставлена выше заинтересованности Организации в осуществлении политики в области мобильности. Это не означает, что руководители будут лишены квалифицированных сотрудников, способных решать предусмотренные программами задачи, поскольку процесс подбора сотрудников под параметры должностей будет производиться на основе характеристик, даваемых сотрудникам руководителями. Полномочия руководителей и управлений по горизонтальному перемещению сотрудников в пределах их собственных департаментов и управлений не изменятся.

Мобильность и развитие карьеры

22. В докладе говорится, что в рамках нынешней политики географической мобильности придается такой же вес, что и так называемой мобильности «через коридор». В нем далее говорится, что мобильность надлежащим образом не увязана с развитием карьеры сотрудников.

23. Между мобильностью в рамках одного места службы и мобильностью между различными местами службы проводится четкое разграничение, в рамках которого последнему из этих двух видов мобильности придается больший вес в качестве фактора развития карьеры. В настоящее время для повышения по службе с назначением на должность класса С-5 и выше требуется осуществить два горизонтальных перехода. В случае прохождения службы в местах, не выполняющих функции штаб-квартир, требуется осуществить лишь одно такое перемещение. Кроме того, как указывается в докладе «Инвестирование в людей», в целях выполнения требования Генеральной Ассамблеи о том, что географическая мобильность должна быть более важным фактором в развитии

карьеры, географическая мобильность или прохождение службы в полевой миссии или другом учреждении, в течение как минимум одного года в том же или другом месте службы, будет являться предварительным условием повышения по службе с назначением на должность класса С-5 и выше. Это поможет обеспечить, чтобы к тому времени, когда сотрудник достигнет уровня С-5, он или она уже будет иметь разнообразный опыт выполнения все более ответственных заданий, в том числе на руководящей работе, и поэтому будет обладать более полным представлением о работе Организации и будет способен полнее участвовать в ней. Следует также отметить, что достижение целей ускорения развития карьеры с помощью мобильности определяется критерием существенного изменения функций. Сотрудник, который в результате горизонтального перехода будет должен выполнять существенно иные функции, приобретет новые навыки, имеющие важное значение для развития карьеры, вне зависимости от того, где именно выполняются такие функции.

Мобильность как контрактное требование

24. В докладе говорится, что наличие различных типов контрактов в настоящее время представляет собой одно из основных препятствий в реализации политики в области мобильности. Авторы доклада также предостерегают в связи с возможными юридическими последствиями и ссылаются на озабоченность, выраженную Управлением по правовым вопросам в отношении того, что данная политика, как представляется, меняет условия службы сотрудников.

25. Генеральный секретарь согласен с тем, что для облегчения мобильности существующую структуру контрактов следует упростить. Предложение, направленное на достижение этой цели, было представлено Генеральной Ассамблее. Вместе с тем существующая структура контрактов не препятствует реализации действующей политики в области мобильности, которая в настоящее время распространяется на сотрудников, имеющих контракты на срок от одного года и более в соответствии с Правилами о персонале серии 100.

26. Положение 1.2 (с) предусматривает, что «сотрудники подчинены Генеральному секретарю и назначаются им или ею на любую работу и в любое отделение Организации Объединенных Наций». Все назначения сотрудников производятся в соответствии с Положениями и правилами о персонале и теми изменениями, которые могут быть внесены в эти положения; данный принцип эксплицитно отражается во всех письмах о назначении. Генеральная Ассамблея неоднократно подчеркивала, «что все сотрудники Организации, набираемые на международной основе, должны отвечать требованиям мобильности в качестве составной части их должностных обязанностей» (резолюция 53/221, раздел III, пункт 7), и признала, что требование в отношении мобильности является «одним из важнейших элементов контрактного статуса сотрудников» (резолюция 55/258, раздел V). С учетом официального введения политики в области мобильности в 2002 году путем издания административных распоряжений и проведения широких информационных кампаний для ознакомления всего персонала с политикой в области мобильности сотрудники не могут всерьез утверждать, что им неизвестно о политике в области мобильности и что они не обязаны действовать в соответствии с ней. Поэтому Генеральный секретарь придерживается того мнения, что данная оценка возможных юридических по-

следствий полномасштабной реализации нынешней политики в области мобильности является некорректной.

27. Следует также отметить, что в меморандуме Управления по правовым вопросам от 10 сентября 2001 года содержатся рекомендации, подготовленные на раннем этапе разработки новой политики в области мобильности. Эти рекомендации были приняты к сведению при дальнейшей разработке и окончательной доработке политики после процесса широких консультаций.

Политика в области мобильности в противовес необходимости сохранения институциональной памяти

28. В докладе отмечается, что расширение мобильности может оказать отрицательное воздействие на институциональную память, если мобильность не будет регулироваться надлежащим образом, и что существует необходимость подкрепления процедур мобильности механизмами обеспечения передачи знаний и преемственности накопленных навыков.

29. Генеральный секретарь полагает, что значительное количество мер, которые уже введены и о которых говорится в докладе «Инвестирование в людей», предотвратят негативное воздействие мобильности на преемственность и качество услуг или институциональную память и потенциал Организации. Эти меры будут дополнительно усилены благодаря внедрению новых информационно-технологических инструментов. Инициативы также включали поручение сотрудникам в порядке ротации различных функций для расширения базы знаний и общей институциональной памяти.

Потенциальные финансовые последствия

30. В докладе утверждается, что вопрос о финансовых последствиях, как представляется, был полностью упущен из виду и что внедрение мобильности следует оценить количественно.

31. Последствия предложений, касающихся мобильности, с точки зрения ресурсов были изложены в докладе «Инвестирование в людей», а некоторые предложения были одобрены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/244. Эти расходы включают издержки на дополнительные кадровые ресурсы, потребности в общих услугах и расширение программ обеспечения профессионального роста и развития карьеры персонала в поддержку мобильности. Поскольку политика в области мобильности еще не полностью реализована, представляется затруднительным высказывать какие-либо предположения в отношении количества сотрудников, которые будут переведены в другие места службы в результате осуществления политики регулируемой мобильности, и соответствующих финансовых затрат и сопоставить эти затраты с расходами, которые были бы понесены в связи с необходимостью заполнения вакантных должностей новыми сотрудниками или в контексте кадровых перемещений за рамками регулируемой мобильности. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, сформулированной в ее резолюции 61/244, информация о финансовых последствиях будет представлена на ее шестьдесят третьей сессии после завершения первых этапов программы регулируемой мобильности.

Мобильность как средство совместного несения бремени трудных условий

32. В докладе указывается, что политика в области мобильности должна отражать озабоченности сотрудников, которые обеспокоены тем, что у них не будет возможности для перевода из периферийных мест службы после работы в местах службы с трудными условиями, и подразумевается, что сотрудники, желающие служить в местах службы с трудными условиями в течение ограниченного периода времени, должны иметь право вернуться после этого в место службы, где условия не являются трудными.

33. Генеральный секретарь согласен с тем, что необходимо прилагать все усилия в процессе реализации данной политики для обеспечения того, чтобы некоторые сотрудники не были вынуждены постоянно перемещаться с одного места службы с трудными условиями в другое и чтобы у всех сотрудников была возможность в течение своей карьеры поработать как в местах службы с трудными условиями, так и в местах службы, где условия не являются трудными. Тем не менее при этом будут приняты меры к тому, чтобы не закреплять существующие различия между персоналом полевых мест службы и другими сотрудниками, которые не должны обладать исключительным правом на «свои» должности в Центральных учреждениях или других местах службы с налаженными условиями, поскольку это необоснованно ограничило бы возможности персонала, работающего на местах.

Подотчетность в вопросах мобильности

34. В докладе говорится, что если на руководителей и сотрудников возложена определенная доля ответственности, то Управлению людских ресурсов предоставлены лишь полномочия без какого-либо четкого определения подотчетности.

35. Как указывается в добавлении к докладу «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру — подробный доклад» (A/60/846/Add.6), подотчетность требует четкого определения ответственности, полномочий и достигаемых результатов. В тех случаях, когда вводятся новые элементы ответственности и полномочий в той части, в которой они относятся к осуществлению политики в области мобильности, важно, чтобы эти элементы были четко определены, как это было сделано в докладе «Инвестирование в людей». Управление людских ресурсов является и будет и впредь подотчетным Генеральному секретарю за то, как оно выполняет свои обязанности. В свою очередь Генеральный секретарь является и будет и впредь являться подотчетным перед государствами-членами за надлежащее управление людскими ресурсами.

III. Заключение

36. Генеральный секретарь принимает к сведению мнения, выраженные в докладе ОИГ, и в контексте высказанных выше замечаний будет учитывать эти мнения в надлежащих случаях, в процессе дальнейшего уточнения политики в

области мобильности и ее реализации в соответствии с разделом IV резолюции 61/244.
