



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
27 March 2007
Russian
Original: English

Шестьдесят первая сессия
Пункт 123 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Реформа управления людскими ресурсами: наем персонала и укомплектование штатов

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи от 22 декабря 2006 года, в которой Генеральному секретарю было предложено представить в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии доклад по вопросам, касающимся найма персонала и укомплектования штатов, в том числе о разработке программы вводного инструктажа и обучения для членов центральных контрольных органов, усилиях по сокращению сроков заполнения вакансий и использовании реестров кандидатов, прошедших предварительный отсев.

В настоящем докладе содержится обзор прогресса, достигнутого до настоящего времени, и информация о планируемых мерах, связанных с разработкой и внедрением программы вводного инструктажа и обучения для членов центральных контрольных органов, продолжающихся усилиях по сокращению сроков заполнения вакансий, и более глубоко проработанные предложения, касающиеся использования для целей найма реестров кандидатов, прошедших предварительный отсев.



I. Введение

1. Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи от 22 декабря 2006 года, в которой Генеральному секретарю было предложено представить доклад по вопросам, связанным с наймом персонала и укомплектованием штатов, в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии.

2. В пункте 4 раздела II вышеупомянутой резолюции Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить надлежащее функционирование и членский состав центральных контрольных органов в целях обеспечения их эффективной роли в системе отбора персонала и с этой целью разработать программу вводного инструктажа и обучения для членов таких органов. В настоящем докладе содержится обзор мер, принятых до настоящего времени, и информация о последующих шагах, запланированных в рамках разработки программы вводного инструктажа и обучения для членов центральных контрольных органов.

3. В пункте 13 раздела II резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея вновь обратилась к Генеральному секретарю с просьбой продолжать его усилия по сокращению сроков заполнения вакансий, обращая внимание на те факторы, которые обуславливают задержки в процессе отбора, найма и расстановки кадров, и представить ей доклад по этому вопросу в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии. В настоящем докладе содержится обзор достигнутого прогресса и информация о запланированных мерах, нацеленных на сокращение сроков заполнения вакансий.

4. В своем докладе «Инвестирование в людей» (A/61/255) Генеральный секретарь предложил использовать реестры в качестве основного инструмента при найме, расстановке и повышении по службе в целях заполнения вакансий в масштабах всего Секретариата, в том числе в полевых местах службы. В пункте 10 раздела II резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря поощрять всестороннее использование для найма имеющихся реестров кандидатов и более глубоко проработать порядок использования практики предварительного отсева с учетом организационных потребностей, определенных на основе стратегического кадрового планирования, принимая во внимание необходимость обеспечения транспарентности и поддержки положений статьи 101 Устава и административные и финансовые последствия, а также мандаты в отношении географического представительства и представительства мужчин и женщин, и представить ей доклад по этому вопросу в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии. В настоящем докладе представлены доработанные предложения по использованию для целей найма реестров прошедших предварительный отсев кандидатов.

II. Разработка программы вводного инструктажа и обучения для членов центральных контрольных органов

A. Центральные контрольные органы

5. Центральные контрольные органы — это совместные органы персонала и администрации, созданные в соответствии с бюллетенем ST/SGB/2002/6 на основании правила 104.14 правил о персонале. Их роль состоит в утверждении критериев для оценки и рассмотрения предложений о заполнении вакансий, представляемых соответствующими департаментами или управлениями, с тем чтобы обеспечить оценку кандидатов на основе заблаговременно утвержденных критериев оценки и/или соблюдение установленных процедур.

6. Центральные контрольные органы создаются на двухгодичный срок полномочий во всех крупных местах службы: Нью-Йорке, Женеве, Вене, Найроби, Аддис-Абебе, Бангкоке, Бейруте и Сантьяго. Кроме того, центральные контрольные органы имеются в Гааге, Порт-оф-Спейне, Мехико и Аруше. В бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2002/6 предусмотрено, что половина членов каждого центрального контрольного органа должна назначаться Генеральным секретарем, а другая половина — органом представителей персонала соответствующего места службы.

7. Учреждены три вида центральных контрольных органов. Центральные контрольные советы, учрежденные в Нью-Йорке, Женеве, Найроби и Вене, рассматривают вопросы заполнения вакантных должностей классов С-5 и Д-1. Нью-Йоркский совет рассматривает вопросы заполнения вакантных должностей этих классов не только в Нью-Йорке, но и в Аддис-Абебе, Бангкоке, Бейруте и Сантьяго. Центральные контрольные комитеты рассматривают вопросы заполнения вакантных должностей классов С-3 и С-4, а центральные контрольные группы отвечают за рассмотрение вакантных должностей категории общего обслуживания и смежных категорий классов О-5–О-7, Р-4–Р-8 и СО-3–СО-7 в своих соответствующих местах службы. Каждый центральный контрольный орган проводит заседания еженедельно или по мере необходимости для проверки представляемых критериев оценки и рекомендаций в отношении заполнения вакансий. В течение двухгодичного периода 2004–2005 годов центральные контрольные органы во всех крупных местах службы провели в общей сложности более 1300 заседаний и утвердили рекомендации в отношении заполнения более 2100 вакансий.

8. Кадровые потребности миротворческих операций и специальных политических миссий Организации Объединенных Наций отличаются значительными объемами и динамичным характером. В 2006 году было произведено 2776 назначений. Миротворческие операции и специальные политические миссии выиграют благодаря внедрению целевого механизма центральных контрольных органов. Эти контрольные органы будут следить за тем, чтобы публикация объявлений о вакансиях производилась в соответствии с организационными и процедурными стандартами и нормами, регулирующими классификацию должностей, и чтобы утвержденные критерии оценки четко и последовательно применялись при оценке кандидатов на включение в реестр для прохождения службы в миротворческих операциях и специальных политических миссиях Организации Объединенных Наций.

В. Нынешнее положение

9. Новые члены центральных контрольных органов во всех местах службы проходят базовый вводный инструктаж, который проводится Управлением людских ресурсов или подразделением, занимающимся управлением людскими ресурсами в соответствующем месте службы. Эти ознакомительные занятия включают практический компонент для отработки навыков применения автоматизированного модуля укомплектования штатов «Гэлакси» и вводный инструктаж по действующим правилам отбора персонала.

10. В 2006 году Управление людских ресурсов предприняло ряд шагов по обеспечению последовательного совершенствования работы центральных контрольных органов. В целях ознакомления их членов с автоматизированным модулем укомплектования штатов «Гэлакси» и обеспечения понимания соответствующих норм и процедур всеми новыми членами центральных контрольных органов во всех местах службы продолжали проводиться рассчитанные на половину дня инструктивно-учебные занятия. Управление людских ресурсов разработало методическое пособие по вопросу о роли центральных контрольных органов, которое было направлено во все места службы вне Центральных учреждений, для обеспечения подготовки членов местных центральных контрольных органов. Все места службы сообщили о том, что они используют это пособие наряду с материалами, разработанными на местах, при проведении своих инструктивно-учебных занятий.

11. В соответствии с правилом 104.14 правил о персонале все центральные контрольные органы могут использовать в своей работе собственные правила процедуры. Правила процедуры центральных контрольных органов во всех местах службы были проверены Управлением людских ресурсов на предмет стандартизации и обеспечения последовательности, и соответствующие рекомендации были направлены в центральные контрольные органы во всех местах службы вне Центральных учреждений для изучения и принятия решения об их использовании.

12. Управление людских ресурсов разработало методическое пособие для проведения ознакомительных занятий для руководителей программ и направило его в места службы вне Центральных учреждений для распространения на местах. В этих занятиях, которые проводятся в Центральных учреждениях ежемесячно, приняло участие более 300 руководителей программ. В местах службы вне Центральных учреждений данные материалы используются для организации аналогичных ознакомительных занятий на местах. В ходе занятий рассматриваются правила, инструкции и примеры передового опыта, касающиеся подготовки объявлений о вакансиях и критериев оценки, оценки кандидатов и представления рекомендаций центральным контрольным органам.

13. В марте 2007 года был разработан электронный вопросник для заполнения в режиме онлайн, который был распространен среди всех членов центральных контрольных органов во всех местах службы. Целью распространения этого вопросника является получение отзывов о предоставленной учебной подготовке и в оценке потребностей членов этих органов в дополнительном обучении. Данный инструмент поможет Управлению людских ресурсов выявлять нужды и озабоченности членов центральных контрольных органов и реагировать на них.

С. Последующие меры

14. Управление людских ресурсов в сотрудничестве с кадровыми службами в масштабах всего Секретариата продолжит совершенствовать программы инструктажа и обучения, предназначенные для членов центральных контрольных органов. В целях обеспечения большей последовательности в работе центральных контрольных органов разрабатывается новая редакция документа “Guidelines for Central Review Bodies Review in the Staff Selection System” (инструкция по проведению центральными контрольными органами оценки в рамках системы отбора персонала), ознакомление с которым будет входить в программу обучения членов таких органов. С помощью веб-сайта Управления людских ресурсов доступ к этой инструкции, а также другим учебно-методическим пособиям, например подборкам конкретных примеров, будет предоставлен и другим местам службы. В 2007 году члены центральных контрольных органов во всех местах службы смогут пройти усовершенствованные программы вводного инструктажа и подготовки.

15. Управление людских ресурсов будет и впредь инициативно осуществлять контроль за учебными мероприятиями, отслеживать нужды членов центральных контрольных органов и обеспечивать проведение последующих учебных занятий в масштабах всего Секретариата.

III. Усилия по сокращению сроков заполнения вакансий

А. Справочная информация

16. Во исполнение резолюции 59/266 Генеральной Ассамблеи от 15 марта 2005 года Секретариат провел в 2006 году обзор системы отбора персонала и представил свои выводы Генеральной Ассамблее в докладах Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/61/228 и Corr.1, пункты 60–91) и «Инвестирование в людей» (A/61/255, пункты 67–91). При проведении обзора были приняты к сведению рекомендации Управления служб внутреннего надзора, отклики на предложения Генерального секретаря, связанные с реформой, которые были получены в ходе разъяснительных мероприятий, материалы внутриведомственных обзоров, проведенных Управлением людских ресурсов, мнения сотрудников, выполняющих различные функции в системе отбора персонала, а также результаты сопоставительного исследования, охватившего 22 фонда и программы Организации Объединенных Наций, учреждения, банки развития и межправительственные организации.

17. Предложения Генерального секретаря по реформе управления людскими ресурсами были рассмотрены на состоявшейся в июне 2006 года двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП-XXVII), который является высшей инстанцией для проведения официальных консультаций между персоналом и администрацией Организации Объединенных Наций. Комитет поддержал предложения Генерального секретаря, связанные с управлением людскими ресурсами, и вынес ряд рекомендаций для уточнения предложений; эти рекомендации были приняты Генеральным секретарем и включены в последующие предложения по реформе. Предложения Комитета в отношении нынешнего порядка

найма и укомплектования штатов были учтены в рамках пересмотренной системы отбора персонала и официально закреплены в административной инструкции ST/AI/2006/3.

18. Отзывы из различных источников, о которых говорилось выше, свидетельствуют о том, что факторы, влияющие на продолжительность процесса заполнения вакансий, включают: а) сложность действующих правил, в том числе общесистемных требований, определяющих соответствие кандидатов установленным критериям; б) значительное количество заявлений, ознакомление с которыми ложится дополнительным бременем на руководителей программ и администраторов; с) необходимость использования автоматизированного модуля укомплектования штатов, который не обеспечивает эффективную обработку значительного количества заявлений и оценивается как недостаточно удобный для пользователей; d) недостаточное знание руководителями программ правил, процедур и автоматизированного модуля; и e) проведение проверки данных, сообщаемых кандидатами, и административных проверок кандидатур после принятия решения об отборе.

В. Прогресс, достигнутый до настоящего времени

19. Как отмечается в докладе Генерального секретаря (A/61/228 и Corr.1), внедрение системы отбора персонала, действующей при поддержке автоматизированного модуля укомплектования штатов «Гэлакси», позволило существенно сократить среднее количество дней, уходящих на заполнение вакансий, а именно с 275 дней в рамках предыдущей системы до 174 дней. Генеральный секретарь признает необходимость дальнейшего прогресса. В нижеследующих пунктах описывается достигнутый до настоящего времени прогресс в контексте некоторых из факторов, указанных выше.

1. Упрощение правил и процедур

20. Типовые описания должностей все шире используются в качестве основы для составления объявлений о вакансиях. Кроме того, в целях стандартизации требований, предъявляемых к компетентности и квалификации, проводится пересмотр критериев оценки. Предполагается, что данные усилия позволят сократить время, затрачиваемое руководителями на этих важнейших этапах процесса отбора, и уменьшить долю дел, возвращаемых центральными контрольными органами руководителям для доработки, и тем самым еще больше сократить среднее количество дней, уходящих на заполнение вакансий. Это также будет способствовать повышению уровня транспарентности и последовательности.

21. Объявления о вакансиях публикуются на английском и французском языках, которые являются двумя рабочими языками Секретариата. Количество объявлений о вакансиях с годами возросло, что привело к увеличению нагрузки, связанной с необходимостью их письменного перевода. Для решения этой проблемы Управление людских ресурсов предлагает расширить использование информационных технологий и рационализировать процедуру за счет использования типовых объявлений о вакансиях, которые были бы доступны в режиме онлайн. Поскольку типовые объявления о вакансиях имелись бы на обоих

рабочих языках, время, затрачиваемое на письменный перевод, предположительно сократилось бы.

22. В настоящее время в порядке подготовки к внедрению нового автоматизированного модуля укомплектования штатов и новой системы планирования общеорганизационных ресурсов проводится обзор административных и производственных процедур. Проведение этого обзора позволит упростить и оптимизировать правила и процессы, используемые для заполнения вакансий.

2. Совершенствование вспомогательного информационно-технологического модуля

23. Хотя введение автоматизированного модуля укомплектования штатов «Гэлакси» расширило доступ к вакансиям в Организации Объединенных Наций и повысило уровень транспарентности процессов набора персонала, технологическая инфраструктура модуля ограничивает его гибкость и не позволяет вносить модификации, которые необходимы для учета быстро меняющихся оперативных нужд. По мере увеличения количества заявлений эффективность системы и скорость доступа к ней, особенно для подразделений вне Центральных учреждений, снизились. Кроме того, сообщается о таких проблемах, как недостаточная простота в использовании «Гэлакси» и ее недостаточная доступность, эффективность и возможность интеграции с другими системами.

24. Технология, которая в настоящее время служит для поддержки автоматизированной системы укомплектования штатов «Гэлакси», не позволяет вести реестры или быстро проводить сопоставление и оценку данных о кандидатах с параметрами, указанными в объявлениях о вакансиях.

25. В соответствии с решением, содержащимся в пункте 2 раздела XIII резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи, Секретариат в настоящее время укрепляет свои информационно-технологические системы управления людскими ресурсами, в том числе проводит замену системы «Гэлакси» новым автоматизированным модулем укомплектования штатов, который будет достаточно гибким для того, чтобы удовлетворять меняющиеся нужды Организации. Секретариат стремится решить проблемы, которые приводят к задержкам в заполнении вакансий.

3. Подготовка членов центральных контрольных органов и руководителей программ

26. В целях ускорения процесса заполнения вакансий Управление людских ресурсов обучает руководителей программ и членов центральных контрольных органов методике составления объявлений о вакансиях, использованию критериев оценки и проведению оценки качеств кандидатов. Кроме того, все члены групп, проводящих собеседования, в настоящее время должны пройти учебную подготовку по методике проведения собеседований для выявления компетентности кандидатов.

С. Последующие шаги

27. После введения в 2002 году системы отбора персонала достигнуто существенное сокращение сроков заполнения вакансий. Недостатки, выявленные в

ходе проведенного недавно обзора этой системы, активно устраняются, о чем говорится в пунктах выше.

28. В своем докладе «Инвестирование в людей» Генеральный секретарь предложил стратегию создания системы, которая обеспечивала бы еще более инициативный, целенаправленный и быстрый набор кадров, в рамках новой кадровой системы. В соответствии с этой стратегией при условии наличия ресурсов предусматривается проведение инициативных и целенаправленных кампаний по распространению информации о возможностях трудоустройства в Организации Объединенных Наций в целях привлечения перспективных кандидатов. Такие усилия по расширению осведомленности будут основываться на стратегическом и систематическом кадровом планировании, включающем анализ спроса и предложения, подготовку рекомендаций для решения выявленных проблем и обеспечение координации с планами действий в области людских ресурсов внутри каждого департамента.

29. Внедрение кадрового планирования и использования реестров предварительно отобранных кандидатов в качестве основного инструмента для найма и расстановки кадров позволит далее сократить сроки заполнения вакансий за счет пересмотра структуры и оптимизации существующих административно-производственных процессов, что позволит проходить значительное количество занимающих значительное время этапов процесса заполнения вакансий еще до их объявления.

30. В целях дальнейшего ускорения процесса отбора предусматривается и впредь предоставлять подготовку и рекомендации сотрудникам, играющим ключевые роли в системе отбора персонала. Кроме того, новый автоматизированный модуль укомплектования штатов будет содержать усовершенствованные функциональные параметры, которые позволят сокращать время обработки данных.

31. Предполагается, что предпринимаемые усилия и меры, о которых говорится в настоящем докладе, позволят быстрее заполнять вакансии в целях удовлетворения кадровых нужд Организации. Вместе с тем дальнейший прогресс будет зависеть от внедрения описанных ниже реестров предварительно отобранных кандидатов.

IV. Использование реестров

32. В настоящем разделе содержится информация, относящаяся к просьбе Генеральной Ассамблеи к Генеральному секретарю поощрять всестороннее использование для найма имеющихся реестров кандидатов, и о прогрессе, достигнутом до настоящего времени в активизации использования имеющихся реестров.

A. Поощрение всестороннего использования для найма имеющихся реестров кандидатов

33. В настоящее время имеется ряд различных реестров, в том числе: а) реестры, созданные в рамках системы отбора персонала; b) реестры кандидатов, отобранных для назначения на должности в миротворческих операциях

(эти реестры ведет Департамент операций по поддержанию мира); и с) реестры кандидатов на должности начального уровня категории специалистов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, экзамены для перехода из категории общего обслуживания и смежных категорий в категорию специалистов и экзамены на лингвистические должности (эти реестры ведет Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению).

34. В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи в настоящее время все вакансии на должности, на которые распространяются правила о персонале серии 100 и процедуры системы отбора персонала, объявляются. Объявления о конкретных вакансиях издаются по мере их появления. После процесса рассмотрения кандидаты, рекомендованные для заполнения вакансий, однако не назначенные, включаются в реестр сроком на один год, начиная с первого числа месяца, следующего за месяцем принятия решения о назначении. В течение годичного периода они могут быть назначены на другие вакантные должности, аналогичные той вакансии, на которую они первоначально подавали. В целях поощрения уравновешенной представленности мужчин и женщин кандидатуры женщин, включенные в реестры по состоянию на 1 января 2007 года, будут значиться в реестрах в течение трех лет.

35. Кандидаты, включенные в реестр, могут назначаться без передачи рекомендации о назначении в центральные контрольные органы. Всем департаментам и управлениям настоятельно предлагается полностью использовать реестры при производстве назначений, поскольку это расширяет корпус имеющихся кандидатов, ускоряет процесс заполнения вакансий и способствует достижению последовательности при рассмотрении кандидатур. Параметры имеющегося в настоящее время автоматизированного модуля укомплектования штатов не позволяют проводить все операции, необходимые для назначения кандидатов, включенных в реестры. Эта проблема будет решена с внедрением нового автоматизированного модуля укомплектования штатов.

36. Департамент операций по поддержанию мира активно использует реестры для заполнения вакансий в миротворческих операциях и специальных политических миссиях Организации Объединенных Наций. Объявление о вакансиях составляется на основе классификации должностей либо утвержденного типового описания должности. Как правило, для удовлетворения существующих и прогнозируемых потребностей на местах в системе «Гэлакси» размещаются типовые объявления о вакансиях без указания предельных сроков для подачи заявлений. На веб-сайте «Гэлакси» кандидаты могут ознакомиться с информацией о подразделении, в котором имеется вакансия, и характере вакантной должности, и они могут указать, какие должности и миссии их интересуют. Объявления о конкретных вакантных должностях публикуются в тех случаях, когда должность требует высокой степени специализации и не может быть заполнена напрямую через имеющиеся реестры.

37. Кандидатуры лиц, подавших заявления на замещение вакантных должностей на основании как типовых, так и составленных под конкретные вакансии объявлений, просеиваются с использованием первоначальных квалификационных критериев, т.е. образования, опыта работы, подтвержденной компетентности и лингвистических навыков. Первый этап отсева проводится в Центральных учреждениях Службой кадрового управления и обеспечения Департамента операций по поддержанию мира, которая включает прошедших отсев кандида-

тов в реестр. Кадровые секции полевых миссий, имеющие электронный доступ к реестрам, составляют сокращенный список кандидатов на замещение конкретной вакантной должности в миссии. Затем на втором этапе процесс технического отбора проводит специалист в соответствующей области в миссии в отношении должностей до уровня С-4 или в Центральных учреждениях, если соответствующий специалист отсутствует в миссии или если класс должности выше, чем С-4. При содействии Кадровой секции руководитель программы в полевой миссии проводит собеседования для выявления уровня компетентности и сопоставительной оценки качеств кандидатов, включенных в сокращенный список. Назначение производится и документально оформляется на уровне миссии. Соблюдение установленных правил удостоверяется как на месте, так и в Центральных учреждениях соответственно главным административным сотрудником/директором по административным вопросам и кадровому управлению и обеспечению. Отобранные кандидатуры, соответствующие квалификационным и техническим требованиям, предъявляемым к соответствующей должности, включаются в реестр сроком на один год. Если в течение этого года эти кандидаты не назначаются на какую-либо должность, им предлагается подтвердить свою заинтересованность, вновь подав заявление.

38. Для штатных должностей класса С-2 назначения производятся с использованием реестра кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, экзамены для перехода из категории общего обслуживания и смежных категорий в категорию специалистов и экзамены на лингвистические должности. Кандидаты на должности начального уровня категории общего обслуживания и смежных категорий также назначаются из реестров.

39. В настоящее время автоматизированный модуль укомплектования штатов модифицируется на предмет обеспечения электронного доступа к личным делам кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, с тем чтобы руководители программ могли непосредственно изучать их личные дела. Реестр периодически обновляется для обеспечения того, чтобы в нем содержались кандидатуры, которые по-прежнему могут быть назначены на вакантные должности. В ходе учебной подготовки руководителей программ они изучают правила и процедуры найма кандидатов из числа лиц, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, и им настоятельно рекомендуется использовать практику назначения кандидатов, включенных в реестры.

40. В целях обеспечения оперативного заполнения должностей класса С-2, подлежащих географическому распределению, в соответствии с резолюцией 61/244, помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами уполномочен назначать кандидатов на такие должности, если они не заполняются в течение трех месяцев.

41. Опыт, накопленный до настоящего времени, свидетельствует о том, что введение реестров ускоряет процесс найма. Управление людских ресурсов предпринимает конкретные шаги в целях инициативного поощрения всестороннего использования для найма имеющихся реестров кандидатов, в том числе путем ознакомления старших руководителей и руководителей программ с преимуществами использования системы реестров для ускорения процесса назначения на должности. Кроме того, внедрение новой технологической платформы будет далее содействовать всестороннему использованию для найма существующих реестров.

В. Предложение: параметры системы реестров предварительно отобранных кандидатур

42. Не ограничиваясь рамками использования имеющихся реестров, Генеральный секретарь в своем докладе «Инвестирование в людей» (A/61/255, пункты 70–75), предлагает использовать реестры предварительно отобранных кандидатур в качестве основного инструмента заполнения вакансий в масштабах всего Секретариата, в том числе на местах. Подготовка к введению системы реестров предварительно отобранных кандидатур включает пять базовых компонентов: а) стратегическое кадровое планирование, нацеленное на выявление кадровых потребностей Организации; б) использование типовых объявлений о вакансиях; в) формирование экспертных групп; г) расширение использования центральных контрольных органов в масштабах всего Секретариата; и е) заблаговременное проведение предварительного отбора.

43. В реестры предварительно отобранных кандидатур будут включаться кандидатуры лиц, которые либо успешно сдали конкурсные экзамены, либо были рассмотрены и признаны обладающими необходимыми качествами в рамках описанных ниже процедур. Руководители программ в этом случае смогут отбирать кандидатуры из соответствующего резерва кандидатов, признанных соответствующими требованиям для заполнения данного типа вакансий. Этот процесс в совокупности с заблаговременным проведением предварительного отбора существенно упростит и ускорит процесс назначения кандидатов и позволит им быстрее приступить к выполнению своих обязанностей.

1. Стратегическое кадровое планирование

44. В качестве составного элемента стратегического кадрового планирования будут регулярно проводиться мероприятия по выявлению кадровых потребностей Организации, в том числе в полевых миссиях. При стратегическом кадровом планировании учитываются новые мандаты, выход сотрудников на пенсию, недостающие навыки, новые должности, наступающие предельные сроки пребывания в должности и географические и гендерные параметры Организации. На основе результатов мероприятий по планированию будут публиковаться типовые объявления о вакансиях для различных профессиональных групп. В этом контексте будут предприниматься инициативные ознакомительные мероприятия для обеспечения оптимальной представленности непредставленных и недопредставленных государств-членов и тех государств-членов, представленность которых может снизиться до уровня, на котором она была бы ниже их желательных квот должностей.

45. Стратегическое кадровое планирование для операций Организации Объединенных Наций в пользу мира будет и впредь осуществляться Департаментом операций по поддержанию мира в консультации с Управлением людских ресурсов. Как указывается в докладе Генерального секретаря «Реформа категории полевой службы: инвестирование в удовлетворение кадровых потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в XXI веке» (A/61/255/Add.1 и Corr.1), Департамент операций по поддержанию мира провел углубленную оценку среднесрочных кадровых потребностей операций в пользу мира. В результате проведения этого анализа Департамент определил базовые потребности в 2500 карьерных должностей гражданских миротворцев катего-

рий специалистов и полевой службы, необходимых для выполнения основных и вспомогательных функций в целях удовлетворения минимальных потребностей в укомплектовании штатов миротворческих миссий в среднесрочной перспективе. Данные о количестве, классах и функциональных параметрах должностей, отнесенных к минимальным потребностям, будут держаться в поле зрения и обновляться в целях отражения динамичного характера и меняющихся потребностей миротворческой деятельности.

46. Кроме того, Департамент операций по поддержанию мира разработает соответствующие планы для удовлетворения кадровых потребностей свыше указанных 2500 должностей, в том числе механизмы ускоренного набора временного персонала при возникновении экстренных потребностей и стратегию гибкого укомплектования штатов, которая обеспечит удовлетворение кадровых потребностей миссий на различных этапах, например потребностей в постепенной замене международных сотрудников сотрудниками, набираемыми на национальной основе, и в использовании добровольцев Организации Объединенных Наций на начальном этапе развертывания миссий в целях оказания содействия в учебной подготовке местного персонала, что позволит удовлетворять квалификационные потребности миссий в квалифицированных кадрах, а также будет способствовать формированию национального кадрового потенциала. В координации с Управлением людских ресурсов будут проводиться информационно-ознакомительные мероприятия в целях выявления кандидатов для заполнения вакансий в тех профессиональных группах, где процесс замещения вакансий сталкивается с особыми трудностями, а также в целях выявления квалифицированных и заинтересованных кандидатов-женщин для заполнения вакансий на местах и а также в целях обеспечения широкого географического представительства в миротворческих и политических миссиях Организации Объединенных Наций.

2. Типовые объявления о вакансиях

47. В настоящее время типовые описания должностей уже используются при подготовке большинства объявлений о вакансиях. Предлагается использовать типовые объявления о вакансиях, разработанные на основе типовых описаний должностей, для заполнения большинства должностей в Секретариате. Типовые объявления о вакансиях будут использоваться во всех местах службы, в том числе на местах, для заполнения должностей в одних и тех же профессиональных группах и на одних и тех же уровнях.

48. Типовые объявления о вакансиях будут отражать потребности департаментов и управлений и содержать основные элементы типовых описаний должностей, такие, как обязанности, деловые качества, квалификация, включая образование, опыт работы, лингвистическая подготовка и другие навыки. Типовые объявления о вакансиях будут также содержать подробную информацию, необходимую для привлечения кандидатов, обладающих необходимыми качествами, включая, по возможности, указание департамента или места службы, где может открыться вакансия. В тех случаях, когда должности требуют высокой степени специализации и руководители не могут подобрать подходящего кандидата из реестра, будут издаваться объявления о конкретных вакантных должностях. Процедуры назначения кандидатов после объявления конкретной вакантной должности останутся теми же, что и при нынешней системе.

ме, в том числе в части проверки критериев оценки и процесса, обеспечиваемого совместными органами.

49. С учетом прогнозируемых нужд типовые объявления о вакансиях будут размещаться с необходимой периодичностью. Срок действия типовых объявлений о вакансиях составит 60 дней. В целях удовлетворения сложных кадровых потребностей миротворческих и специальных политических миссий Организации Объединенных Наций, сопряженных с необходимостью заполнения значительного количества вакансий, реестры будут как правило постоянно пополняться путем публикации объявлений о вакансиях без указания предельных сроков для подачи заявлений.

50. Формат представления анкетных данных будет видоизменен для обеспечения возможности автоматизированного отсева заявителей на основе критериев, указанных в объявлении о вакансии.

3. Экспертные группы

51. Для проведения отбора кандидатов по критериям профильной компетенции будут образованы экспертные группы, состоящие из сотрудников, обладающих профильными знаниями и опытом работы в конкретной профессиональной группе. Они будут проводить собеседования для выявления компетентности тех кандидатов, которые были оценены как отвечающие требованиям, и вносить рекомендации центральным контрольным органам на предмет включения в реестр. Департаменты, управления и/или полевые миссии будут выдвигать своих сотрудников для участия в работе экспертных групп в соответствующих случаях и по мере необходимости.

4. Центральные контрольные органы

52. Центральные контрольные органы будут и впредь обеспечивать соблюдение надлежащих процедур до включения кандидатур в реестр. Это будет включать первоначальное утверждение типовых объявлений о вакансиях и соответствующих критериях оценки. Центральные контрольные органы будут также удостоверять на основе предварительно утвержденных критериев оценки, что рекомендации о включении в реестр обоснованны и объективны и что при вынесении рекомендаций не допущено ошибок фактического, юридического или процедурного характера, предвзятого отношения или ненадлежащей мотивации, которые могли бы помешать всестороннему и справедливому рассмотрению требуемых качеств и опыта работы кандидатов. В случаях опубликования объявлений о вакансиях на конкретные должности центральные контрольные органы будут выполнять ту же роль, что и в нынешней системе.

53. Использование центральных контрольных органов будет расширено с учетом необходимости удовлетворения оперативных потребностей различных департаментов и управлений, в том числе миротворческих и специальных политических миссий. Это обеспечит стандартизацию и последовательность в ведении реестров и назначении персонала в масштабах всего Секретариата.

5. Включение в реестр

54. После утверждения центральным контрольным органом кандидатуры будут проходить административную проверку до их включения в реестр. Такая

проверка будет включать проверку рекомендаций, данных об образовании и о трудовой деятельности и внутреннюю проверку на предмет установления способности выполнять, при необходимости, административные функции. В настоящее время административная проверка проводится лишь после отбора кандидатуры для назначения, что способствует задержкам в назначении кандидатов. Заблаговременное проведение этой процедуры позволит ускорить и упростить назначение кандидатов.

6. Назначение кандидатов, включенных в реестр

55. При возникновении вакансии руководитель департамента и управления сможет выбирать из реестра кандидатов, которые были оценены как соответствующие критериям, предъявляемым к должностям соответствующего уровня в данной профессиональной группе. Назначение сотрудника на должность более высокого уровня приведет к горизонтальному перемещению или повышению по службе, тогда как назначение внешнего кандидата будет приводить в действие механизм найма. В соответствии с положением 4.4 Правил и положений о персонале при принятии решения о назначении должны в максимальной степени учитываться необходимая квалификация и опыт лиц, уже состоящих на службе в Организации. При назначении кандидата на конкретную вакантную должность руководитель департамента, управления или полевой миссии должен будет учитывать целевые показатели, содержащиеся в плане действий в области людских ресурсов, на предмет обеспечения соблюдения мандатов, принятых Генеральной Ассамблеей.

7. Ведение реестров

56. Реестр предварительно отобранных кандидатов будет постоянно проверяться на предмет удостоверения того, что кандидаты по-прежнему готовы к занятию соответствующих должностей и заинтересованы и что данные о них не устарели. Кандидаты будут включаться в реестр на ограниченный срок. Реестры будут периодически пополняться с целью предоставить сотрудникам и внешним кандидатам возможности регулярно претендовать на заполнение вакантных должностей. Численность кандидатур в реестре будет контролироваться на предмет обеспечения ее соответствия прогнозируемым и непредвиденным потребностям и избежания накопления избыточного количества кандидатур.

8. Обеспечение соблюдения статьи 101 Устава

57. Пункт 3 статьи 101 Устава гласит: «При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе».

58. Предлагаемая система содержит механизмы, которые обеспечат включение в реестр наиболее квалифицированных кандидатов — как внешних, так и внутренних. Эти механизмы включают использование экспертных групп и центральных контрольных органов. Управление людских ресурсов будет активно оптимизировать реестры кандидатов на заполнение должностей в масштабах глобального Секретариата. Департамент операций по поддержанию мира будет

и впредь осуществлять делегированные полномочия на создание и ведение дополнительных реестров кандидатов в целях удовлетворения конкретных потребностей миротворческих операций и специальных политических миссий Организации Объединенных Наций. Руководители департаментов и управлений будут и впредь осуществлять делегированные полномочия на набор и расстановку кадров и вместе с подчиненными им руководителями программ нести ответственность за обеспечение своевременного заполнения вакантных должностей наиболее подходящими кандидатами в соответствии с общеорганизационными мандатами, принципами и стандартами. Существующие механизмы обеспечения географического распределения и гендерного баланса, изложенные в инструкции ST/AI/2006/3, будут продолжать применяться.

59. В целях содействия развитию карьеры уже работающих сотрудников руководители несут ответственность за обеспечение профессионального роста своих подчиненных и предоставление им возможностей для пополнения знаний, за создание условий, способствующих профессиональному росту своих сотрудников, и за обеспечение того, чтобы сотрудники делились друг с другом накопленными знаниями и использовали системы управления знаниями.

9. Обеспечение транспарентности

60. Благодаря использованию типовых объявлений о вакансиях требования к кандидатам на должности в различных профессиональных группах и на различных должностных уровнях будут формулироваться последовательно в масштабах всей Организации. Кандидатуры, относящиеся к одной и той же профессиональной группе и претендующие на должность одинакового уровня, будут оцениваться по одним и тем же критериям группой экспертов, компетентных в данной профильной области. Этот процесс будет проверяться центральными контрольными органами, которые дополнительно удостоверят соблюдение действующих процедур.

61. При вынесении рекомендации в отношении назначения кандидата руководители департаментов и программ будут обязаны обосновывать рекомендации в письменном виде. Кандидаты, прошедшие собеседование, но не назначенные на соответствующую должность, будут ставиться об этом в известность.

62. В случаях ненадлежащего осуществления делегированных полномочий по управлению людскими ресурсами такие полномочия могут быть ограничены или отозваны Генеральным секретарем.

10. Обеспечение соблюдения мандатов, связанных с географическим и гендерным факторами

63. В контексте кадрового планирования Управление людских ресурсов определяет, какие государства-члены не представлены или недопредставлены и квоты каких государств могут оказаться ниже желательных уровней. Предусматривается проведение более инициативных информационно-ознакомительных мероприятий для привлечения соответствующих предъявляемым требованиям кандидатов из таких государств-членов. Кроме того, будут осуществляться информационно-ознакомительные стратегии для расширения резерва квалифицированных кандидатов-женщин, особенно для назначения на должности старшего уровня и в тех профессиональных группах, где женщины серьезно недопредставлены.

64. При назначении кандидатов на должности руководители департаментов или управлений будут руководствоваться обязательствами, содержащимися в их планах действий в области людских ресурсов. Руководители департаментов обязаны удостоверять, что географические и гендерные целевые показатели, указанные в их соответствующих планах действий в области людских ресурсов, были учтены при принятии решений о назначении. В тех случаях, когда руководители департаментов, особенно не выполняющих поставленные перед департаментом цели по географическим и гендерным показателям, намереваются назначить внешнего кандидата из перепредставленного государства-члена или кандидата-мужчину при наличии в равной степени квалифицированного кандидата-женщины, необходимо будет составлять обоснование решения о назначении и направлять его в Управление людских ресурсов на утверждение в соответствии с резолюцией 61/244.

65. Результаты работы руководителей департаментов и управлений, связанные с достижением целей в области управления людскими ресурсами, периодически рассматриваются Советом по служебной деятельности руководителей, возглавляемым первым заместителем Генерального секретаря и служащим инструментом обеспечения ответственности руководителей на самых высоких уровнях. В этом контексте основным показателем эффективности служебной деятельности является соблюдение мандатов Генеральной Ассамблеи по обеспечению справедливого географического распределения и гендерного баланса.

66. Хотя система желательных квот географического распределения не распространяется на набор персонала миротворческих и специальных политических миссий Организации Объединенных Наций, Департамент операций по поддержанию мира обеспечивает надлежащий учет фактора географической представленности, как это требуется в соответствии со статьей 101.3 Устава Организации Объединенных Наций. Целенаправленные усилия предпринимаются также в целях обеспечения максимально широкой представленности на местах женщин. Наконец, в соответствии с духом резолюции 55/238 Генеральной Ассамблеи состав сотрудников, служащих в Департаменте операций по поддержанию мира в Центральном учреждении и на местах, должен надлежащим образом отражать вклад в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций стран, предоставляющих войска. В план действий в области людских ресурсов руководителя Департамента операций по поддержанию мира будут входить общие ориентиры и цели по укомплектованию кадров Департамента операций по поддержанию мира как в Центральном учреждении, так и на местах, определенные с учетом вышеуказанных факторов. Действуя в соответствии с установленными структурами подчинения, Специальный представитель Генерального секретаря/руководитель миссии будет, в свою очередь, подотчетен Генеральному секретарю через заместителя Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира за выполнение своих задач в контексте достижения ориентиров и целей, указанных применительно к конкретной миссии в плане действий в области людских ресурсов.

С. Ожидаемые преимущества

67. Внедрение системы реестров предварительно отобранных кандидатов представляет собой важную инициативу, направленную на усиление способности Секретариата своевременно заполнять вакансии квалифицированными

кандидатами. Инициативный и стратегически обоснованный набор кадров расширит возможности Организации в плане привлечения и удержания высококвалифицированного персонала, соответствующего общеорганизационным нуждам и стандартам. Введение этой системы также поможет снизить высокие доли вакантных должностей в штатном расписании в определенных местах службы и полевых операциях.

68. Использование реестров предварительно отобранных кандидатов для замещения вакансий ускорит и оптимизирует процесс подбора сотрудников и повысит уровень транспарентности, простоты и гибкости в контексте удовлетворения разнообразных кадровых нужд, а также позволит избежать дублирования усилий, ограничить задержки административного характера и сократить время, необходимое для замещения вакансий.

69. Осуществление данного предложения возможно при условии наличия ресурсов, о чем говорится в докладе Генерального секретаря «Инвестирование в людей» и в бюджетной заявке на двухгодичный период 2008–2009 годов.

70. **Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.**
