



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
11 April 2007
Russian
Original: English

Шестьдесят первая сессия

Пункты 123 и 132 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Административные и бюджетные аспекты
финансирования операций Организации
Объединенных Наций по поддержанию мира

Карьерный гражданский миротворческий персонал

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи, раздел VIII. В докладе подробно обсуждается содержащееся в добавлении к докладу Генерального секретаря «Инвестирование в человеческий капитал» (A/61/255/Add.1 и Corr.1) предложение утвердить базовый штат из 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников-миротворцев специально для поддержки операций Организации Объединенных Наций в пользу мира. Доклад подготовлен в соответствии с просьбой, содержащейся в резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи, которая была высказана по рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам относительно проведения более полного анализа потребностей в предлагаемом к утверждению штате из 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников-миротворцев, управления им и его функционирования.

В докладе содержится просьба в адрес Генеральной Ассамблеи утвердить базовый штат из 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников-миротворцев, которые будут финансироваться из утвержденных бюджетов санкционированных операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, для целей найма персонала специально для поддержки операций Организации Объединенных Наций в пользу мира и управления им.



I. Введение

1. 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) предлагается утвердить 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников-миротворцев специально для поддержки операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, которые будут финансироваться за счет средств, выделенных на существующие утвержденные должности в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира. Идея создания специальной группы карьерных сотрудников для целей поддержки операций Организации Объединенных Наций в пользу мира не нова. В своей резолюции 297 (IV) Генеральная Ассамблея учредила в 1949 году категорию полевой службы — уникальную группу сотрудников, функции которых состоят непосредственно в оказании поддержки операциям Организации Объединенных Наций на местах. Как уже было указано в докладе Генерального секретаря, контрактом предусмотрено, что сотрудники категории полевой службы могут быть в срочном порядке направлены в район действия любой полевой операции. Назначение таких сотрудников осуществлялось на основе обычного процесса набора, и они имели право на получение постоянных контрактов. Набор карьерных сотрудников категории полевой службы был приостановлен в 1994 году, когда была введена в действие система назначения сотрудников на ограниченный срок. На момент, когда набор в категорию полевой службы был приостановлен, число сотрудников категории полевой службы составляло 633 человека, которое к апрелю 2007 года — в результате естественной убыли — уменьшилось до 300 человек. Доля сотрудников категории полевой службы — единственной на сегодняшний день категории карьерных сотрудников-миротворцев — составляет в настоящий момент лишь 5 процентов от общей численности международного персонала на местах.

2. В докладе Генерального секретаря далее разъясняется, каким образом и почему кадровые потребности операций Организации Объединенных Наций в пользу мира резко изменились в период после окончания «холодной войны» с учетом увеличения объема и повышения степени сложности мандатов комплексных многоаспектных операций в пользу мира. С начала 90-х годов в деятельности по поддержанию мира наблюдается одна устойчивая тенденция: в любой конкретный период времени минимальный штат международных сотрудников, необходимый для оказания поддержки в осуществлении не менее 12 операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, составляет 2626 человек. Анализ подхода, взятого на вооружение с середины 90-х годов, со всей очевидностью свидетельствует о том, что практика назначения сотрудников на ограниченный срок, которая была введена в действие в тот момент с учетом, как тогда казалось, временного резкого увеличения объема миротворческой деятельности, не смогла обеспечить удовлетворение сохраняющихся и все возрастающих оперативных потребностей в увеличении числа экспертов и опытных гражданских специалистов, руководителей и управляющих, без которых невозможно обеспечить деятельность крупных комплексных миссий в XXI веке и управление ими. Опыт показывает, что если деятельность систематически строится с опорой на временные кадры, то в этом случае операции Организации Объединенных Наций в пользу мира оказываются сопряженными с большей степенью управленческого и финансового риска.

3. Стратегия укомплектования кадрами операций Организации Объединенных Наций в пользу мира должна быть разработана таким образом, чтобы обеспечивать стабильный состав сотрудников, обладающих необходимым опытом и знаниями, которые они постоянно совершенствуют за счет прохождения учебной подготовки и повышения квалификации, что необходимо для выполнения комплексных мандатов и эффективного оказания поддержки при осуществлении операций, характеризующихся быстрой сменой обстановки. Хотя можно ожидать, что кадровые потребности будут меняться в зависимости от числа, вида и сложности операций, анализ опыта, тенденций и среднесрочных прогнозов свидетельствует о том, что для обеспечения успешного планирования, проведения операций Организации Объединенных Наций в пользу мира и оказания им поддержки необходимо, чтобы минимальный штат карьерных гражданских сотрудников, обладающих навыками, знаниями и опытом в основных областях специализации, составлял не менее 2500 человек. Для того чтобы удовлетворить потребности в людских ресурсах, необходимых для проведения современных миротворческих операций, недостаточно лишь реформировать категорию полевой службы в ее нынешнем виде, а требуется обеспечить наличие постоянного штата карьерных сотрудников как в категории полевой службы, так и в категории специалистов. Условия службы этих 2500 карьерных гражданских сотрудников будут предусматривать их направление на работу без заблаговременного уведомления во исполнение требований об оперативном развертывании, а также систематическую ротацию и повышение квалификации с течением времени за счет работы на различных должностях, на которые они будут назначены, и прохождения профессиональной подготовки. При отборе карьерных гражданских сотрудников-миротворцев будут применяться стандартные организационные процедуры, включая проведение анализа совместным центральным обзорным органом по вопросам управления персоналом. На них будет распространяться принцип мобильности в рамках полевых миссий и в рамках Секретариата. Управление такими карьерными сотрудниками должно быть подчинено цели обеспечить, чтобы деятельность профессионального стабильного кадрового состава шла на пользу Организации, которая, в свою очередь, будет надлежащим образом заботиться о своих сотрудниках и оправдывать их обоснованные ожидания в плане развития карьеры.

4. Поскольку 2500 гражданских карьерных сотрудников-миротворцев, штат которых предложено утвердить, будут назначаться на утвержденные должности в составе действующих операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, данное предложение касается в первую очередь изменения статуса лиц, которые будут отобраны для выполнения наиболее важных функций и будут назначаться на должности того уровня и в том количестве, которые необходимы для оказания базовой поддержки миротворческим и специальным политическим миссиям. Само по себе учреждение штата должностей карьерных сотрудников не влечет финансовых последствий. Финансовые последствия, обусловленные введением условий службы, приведенных в соответствие с условиями службы других организаций и органов общей системы Организации Объединенных Наций, изложены в докладе Генерального секретаря об унификации условий службы, который, согласно резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи, должен быть представлен Ассамблее в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии.

5. В разделе VIII своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея отметила предложение Генерального секретаря об удовлетворении кадровых потребностей операций по поддержанию мира на текущей основе и о повышении уровня профессионализма и способности Организации Объединенных Наций оперативно реагировать на потребности, связанные с поддержанием мира, с помощью создания постоянного штата гражданских сотрудников за счет имеющихся ресурсов. Настоящий доклад подготовлен во исполнение высказанной в той же резолюции просьбы представить более подробные предложения в отношении использования предлагаемого штата с учетом замечаний и мнений Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, изложенных в пунктах 70–77 его доклада об управлении людскими ресурсами (A/61/537). Для удобства пользования в настоящем докладе также приводятся наиболее важные элементы предложений, содержащихся в докладе Генерального секретаря (A/61/255/Add.1 и Corr.1), а также дополнительная информация, представленная Консультативному комитету и Пятому комитету в ходе проводившихся ими обсуждений по данной теме в рамках очередной шестьдесят первой сессии Ассамблеи.

II. Выявление потребностей

6. Доклад Генерального секретаря (A/61/255/Add.1 и Corr.1) подготовлен во исполнение содержащейся в докладе Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/305-S/2000/809) рекомендации реорганизовать категорию персонала полевой службы, с тем чтобы она соответствовала потребностям, которые постоянно возникают у всех операций в пользу мира, особенно в отношении сотрудников среднего и высшего уровня в областях административного управления и материально-технического обеспечения. Доклад Генерального секретаря был также подготовлен в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, изложенной в резолюции 58/257, в которой она утвердила ряд рекомендаций, содержащихся в докладе Объединенной инспекционной группы о реформе категории полевой службы в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (A/57/78) и касающихся проведения анализа состава категории полевой службы и управления ею.

7. В ответ на высказанные просьбы Секретариат проанализировал мандаты и виды миротворческих операций, которым оказывалась поддержка, прошлые, существующие и прогнозируемые среднесрочные кадровые потребности, а также применявшиеся в разное время стратегии укомплектования кадров с целью определить возможное число и виды категорий сотрудников, которые будут необходимы с учетом все более серьезных мандатов и потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира. В ходе обзора были также проанализированы данные прошлых лет, касающиеся категории полевой службы, нынешние кадровые тенденции (такие, как более активное использование национальных сотрудников и добровольцев Организации Объединенных Наций), а также возникающие функциональные потребности, которые, как ожидается, будут актуальны и в среднесрочной перспективе (в частности, потребности в специалистах по вопросам соблюдения законности, потребности в должностях консультантов в таких тематических областях, как гендерная проблематика, проблема ВИЧ/СПИДа; разоружение, демобилизация и реинтеграция; объединенная аналитическая ячейка миссии; объединенный оперативный

центр по вопросам материально-технического обеспечения, а также поведение и дисциплина). По результатам исследования был сделан вывод о том, что для того, чтобы удовлетворить потребности в людских ресурсах, необходимых для проведения современных операций в пользу мира, недостаточно лишь реформировать категорию полевой службы в ее нынешнем виде, а требуется обеспечить наличие постоянного штата карьерных сотрудников численностью 2500 человек как в категории полевой службы, так и в категории специалистов с целью:

а) удовлетворять базовые кадровые потребности операций Организации Объединенных Наций в пользу мира;

б) обеспечивать быстрое развертывание достаточного числа сотрудников соответствующих специальностей в составе новых или расширяющихся операций либо в составе сворачиваемых/ликвидируемых операций;

в) накапливать общие организационные знания и потенциал, которые необходимы для эффективной работы в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира и обеспечения действенной поддержки таких операций из Централных учреждений;

г) удовлетворять прогнозируемые среднесрочные потребности Секретариата, как на уровне Централных учреждений, так и на местах, в руководителях, управленческом персонале и специалистах за счет целевой подготовки сотрудников.

8. В качестве первого шага в рамках исследования были проанализированы число и виды операций по поддержанию мира, осуществлявшихся на определенных отрезках времени в течение периода 1992–2006 годов. Результаты исследования показали, что в любой конкретный период времени поддержка оказывалась не менее чем 12 операциям. Общая сложившаяся схема такова, что в любой конкретный период времени Департамент операций по поддержанию мира оказывает поддержку, как минимум, двум крупным многоаспектным/комплексным миссиям, четырем многоаспектным/комплексным миссиям и шести традиционным миссиям по поддержанию мира.

9. Затем были проанализированы тенденции, связанные с потребностями в международном персонале в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, которые изучались под двумя углами зрения: во-первых, с точки зрения общего необходимого числа международных сотрудников; во-вторых, с точки зрения видов и уровней должностных функций, которые им предстоит выполнять.

10. Что касается общей численности, то потребности в международном персонале в течение десятилетнего периода с 1996 по 2006 год были различными: наименьшее число утвержденных должностей международных сотрудников было зарегистрировано в 1998 году и составило 2626 человек, а самый высокий показатель — 7080 человек — был зарегистрирован в июне 2006 года (по состоянию на декабрь 2006 года — до 7377 сотрудников).

11. Затем, для того чтобы установить численность базового штата сотрудников, которым предстоит осуществлять управленческие, руководящие, технические, основные и вспомогательные функции, в рамках исследования были оп-

ределены — на базе перечисленных ниже критериев — необходимые сочетания профессиональных навыков и классы таких должностей:

- a) необходимы с учетом мандатов практически всех операций в пользу мира;
- b) носят долгосрочный, неизменный характер;
- c) имеют исключительно важное значение для оперативного развертывания новых/расширяющихся миссий;
- d) требуют значительных специальных знаний, опыта и знания сложной нормативной базы Организации Объединенных Наций, равно как и технических знаний и управленческих навыков;
- e) не подлежат никаким специальным процедурам набора.

12. Функции, отвечающие вышеперечисленным критериям, были разделены на следующие группы специализации: политические вопросы; гражданские вопросы; правовые вопросы; коммуникация и общественная информация; административное обслуживание и руководство (людские ресурсы, финансы, бюджет, закупки и управленческий надзор) и материально-техническая поддержка (транспорт, авиация, управление перевозками, информационные технологии, связь, инженерное обеспечение, снабжение и медицинское обслуживание); функции советников по вопросам деятельности полицейских и военных подразделений; поведение и дисциплина; стратегическое руководство в конкретных тематических областях (включая разоружение, демобилизацию и реинтеграцию, обеспечение соблюдения законности, гендерные вопросы и ВИЧ/СПИД).

13. Как показали результаты анализа, установленным критериям в отношении уровня специальных знаний, управленческих навыков и/или навыков руководства в категории специалистов отвечают сотрудники, работающие на должностях классов с С-4 по Д-1, а в категории полевой службы — сотрудники, занимающие должности классов с ПС-5 по ПС-7. Ряд должностей классов С-2 и С-3 были включены для целей регулируемой мобильности персонала и для кандидатов, успешно сдавших национальный конкурсный экзамен. Помимо этого, ряд должностей класса ПС-4 было необходимо ввести для сотрудников, которым предстояло выполнять технические функции, в частности имеющие решающее значение для оперативного развертывания.

14. Должности класса Д-2, а также должности помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря не включены в концепцию карьерного гражданского персонала, поскольку назначение на такие должности осуществляет Генеральный секретарь. Назначение на старшие руководящие должности в составе миссий может осуществляться (но необязательно) из числа сотрудников, работающих в Секретариате. В эту концепцию не включены и должности работающих по контрактам Организации Объединенных Наций прикомандированных сотрудников, военного и полицейского персонала, находящегося на действительной службе, а также сотрудников, специализирующихся на вопросах безопасности, внутреннего надзора (проведение расследований и ревизий) и вопросах прав человека, с учетом соответствующих функций Департамента по вопросам охраны и безопасности, Управления служб внутреннего надзора и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека.

диненных Наций по правам человека, связанными с управлением выполняющим такие функции персоналом. Поэтому эти категории сотрудников не попадают под программы развития карьеры, ротации или оперативного развертывания, которые действуют в отношении карьерных гражданских сотрудников-миротворцев.

15. Для того, чтобы определить ориентировочное общее число требуемых должностей карьерных гражданских сотрудников, в рамках исследования за основу был взят прогноз, предполагающий, что Организация будет продолжать оказывать поддержку не менее чем 12 миссиям и что в среднесрочной перспективе такие миссии будут и впредь подразделяться следующим образом: не менее двух крупных многоаспектных/комплексных операций, четырех многоаспектных/комплексных операций и шести традиционных операций по поддержанию мира. Затем в ходе исследования из утвержденных бюджетов 12 действующих миссий на 2005/06 год был исключен ряд утвержденных должностей классов с С-2 по Д-1 и с ПС-4 по ПС-7 в составе групп специалистов, удовлетворяющих критериям, изложенным в пунктах 11–13 выше. В число 12 действующих миссий, которые, как представлялось, отвечают установленным критериям, были включены Миссия Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго и Миссия Организации Объединенных Наций в Судане (крупные многоаспектные/комплексные миссии); Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити, Операция Организации Объединенных Наций в Бурунди, Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии и Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре (многоаспектные/комплексные миссии); а также Миссия Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее, Миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии, Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане, Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением, Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия и Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре (традиционные операции по поддержанию мира).

16. Согласно проанализированным данным о функциях и классах утвержденных должностей в этих 12 миссиях, число должностей в итоге составило 3062. С учетом 20-процентного показателя доли вакантных должностей общая численность составила 2450 должностей. Затем были добавлены должности с учетом прогнозируемых потребностей в рамках таких расширяющихся направлений деятельности, как функционирование объединенной аналитической ячейки миссии; вопросы гендерной проблематики, передовой практики; должности советников по вопросам деятельности полицейских и военных подразделений (неприкомандированных); материально-техническое обеспечение и административное управление (начальник штаба), — в результате чего общее число должностей составило 2500. Характер профессиональных качеств и навыков карьерных гражданских сотрудников-миротворцев будет периодически пересматриваться и корректироваться с учетом меняющихся потребностей.

17. В приложении предложенные 2500 штатных должностей карьерных гражданских сотрудников представлены с разбивкой по функциям и классам должностей. В целом, примерно 27 процентов должностей выделяется на основные области деятельности; 28 процентов — на административную деятельность и 45 процентов — на цели материально-технической поддержки. Из 2500 долж-

ностей 53 процента составляют должности категории специалистов и выше и 47 процентов — должности категории полевой службы.

18. Опыт показывает, что при проведении операций Организации Объединенных Наций в пользу мира необходима такая кадровая стратегия, которая позволяет оперативно, гибко и надежно осуществлять меры реагирования, для чего при регулировании назначений сотрудников в целях удовлетворения минимальных потребностей в должностях необходимо опираться на штат экспертов и карьерных гражданских сотрудников-специалистов. Штат из 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников, финансируемых по линии утвержденного бюджета, в составе которого будут работать такие карьерные сотрудники, было предложено создать в качестве управленческого механизма, который позволит обеспечить осуществление таких мер реагирования.

19. Базовый штат будет усилен руководителями старшего звена, прикомандированными для работы по контрактам Организации Объединенных Наций военными и сотрудниками полиции, состоящими на действительной службе, штатными сотрудниками, занимающимися вопросами безопасности и охраны, прав человека, проведением ревизий и расследований; сотрудниками, прикомандированными государствами или из организаций общей системы Организации Объединенных Наций, и сотрудниками, представляющими другие профессиональные группы, которые будут набраны для удовлетворения дополнительных потребностей в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира.

III. Управление штатом карьерных гражданских сотрудников-миротворцев

A. Процесс отбора

20. Отбор сотрудников на карьерные должности будет осуществляться, как и при найме сотрудников на работу в Секретариат, на конкурсной основе. Объявления о вакансиях будут готовиться на основе описаний должностей, соответствующих классификации, или общих описаний должностей. Прежде чем объявления о вакансиях будут размещены, они и критерии оценки будут проверяться специальным центральным обзорным органом. В объявлениях о вакансиях будет указано, что должность предполагает необходимость быстрого развертывания без заблаговременного уведомления и подлежит регулируемой ротации между местами службы. Отобранные кандидатуры будут вновь проверены центральным обзорным органом, который должен удостоверить, что критерии оценки применялись надлежащим образом и что отбор проводился объективно и в процессе не было допущено фактических либо правовых ошибок.

21. Когда кто-либо из 2500 карьерных гражданских сотрудников-миротворцев выбывает из штата, принимается решение относительно того, следует ли сохранить эту должность в штате карьерного персонала. Сотрудники, работающие в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, но не входящие в штат карьерного гражданского миротворческого персонала, смогут, наряду с другими сотрудниками Организации Объединенных Наций и внешними кандидатами, подавать заявления о зачислении их на должности

карьерных гражданских сотрудников-миротворцев в тех случаях, когда численность штата будет ниже 2500 человек.

22. В настоящее время на должности в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира не распространяется система предпочтительных географических квот. Отбор на должности в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира осуществляется в соответствии с принципами, провозглашенными в пункте 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. При отборе персонала для работы в качестве карьерных гражданских сотрудников-миротворцев руководствоваться будут, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, при этом должное внимание будет уделяться важному значению подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Процесс отбора будет осуществляться также в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи, в которых была подтверждена цель добиться равной представленности мужчин и женщин во всех категориях должностей в системе Организации Объединенных Наций, и в соответствии с положениями резолюции 55/238 Ассамблеи (раздел 1), которые были затем подтверждены Ассамблеей в ее резолюции 56/241, касающейся обеспечения должной представленности стран, предоставляющих войска, в Департаменте операций по поддержанию мира.

23. В своем докладе о критериях, используемых при наборе на должности, финансируемые со вспомогательного счета (A/58/767), Генеральный секретарь предложил ряд вариантов применения системы желательных квот при наборе персонала на должности, финансируемые по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. В пункте 12 раздела VIII своей резолюции 59/296 Генеральная Ассамблея отложила рассмотрение доклада в ожидании обновленной информации, которая должна была быть представлена на шестьдесят первой сессии в контексте управления людскими ресурсами. Если Ассамблея примет решение распространить на предлагаемые 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников-миротворцев действие системы желательных квот, то, возможно, Ассамблея пожелает вновь вернуться к вариантам, предложенным в главе III, разделы В и С, доклада, памятуя о том, что должности карьерного гражданского персонала финансируются по линии регулярного бюджета и бюджета операций по поддержанию мира.

В. Система контрактов

24. У сотрудников, назначаемых на одну из 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников-миротворцев, будут такие же контракты, что и у других сотрудников Секретариата. Согласно предложениям Генерального секретаря, изложенным в его докладе об инвестировании в человеческий потенциал (A/61/255), сотрудники, назначаемые на карьерные должности в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, будут иметь право на непрерывные контракты, в которых не будет содержаться ограничений, предусматривающих службу в той или иной конкретной миссии. В контрактах 2500 карьерных гражданских сотрудников-миротворцев будет указано, что сотрудник подлежит ротации и быстрому развертыванию в районе действия любой полевой операции без заблаговременного уведомления с учетом оперативных потребностей.

С. Требования в отношении мобильности и быстрого развертывания

25. Управление мобильностью карьерного гражданского миротворческого персонала будет одним из решающих факторов, благодаря которым Департамент операций по поддержанию мира сможет оправдать ожидания государств-членов в отношении развертывания миссий в течение 30–90 дней с момента принятия резолюции об учреждении новой либо расширении действующей операции в пользу мира и обеспечить выполнение оперативных задач за счет формирования штата разносторонне подготовленных, опытных и высококомбинированных сотрудников. Предлагаемый штат в составе 2500 карьерных гражданских сотрудников-миротворцев подлежит ротации между полевыми миссиями, а также быстрому развертыванию в составе любых новых либо расширяющихся операций под эгидой заместителя Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира, возглавляющего Департамент операций по поддержанию мира.

26. При осуществлении политики ротации в отношении предложенного штата карьерных гражданских сотрудников-миротворцев будут учитываться как профессиональные, так и личные предпочтения и обстоятельства. С учетом опыта, накопленного в отношении сотрудников категории полевой службы, при осуществлении ротации будут учитываться оперативные требования и необходимость развития карьеры, трудные условия службы и соображения безопасности на местах в каждом конкретном случае, и будет обеспечиваться равномерное распределение бремени, связанного с работой в районах с трудными условиями службы. Предполагается, что карьерные сотрудники будут находиться в миссии в течение трех лет и по собственной инициативе будут начинать подавать заявления на должности в других миссиях, отработав два года в месте службы, которое по степени сложности условий отнесено Комиссией по международной гражданской службе к категориям А, В или С. Предполагается, что карьерные сотрудники, работающие в месте службы, отнесенном по сложности условий к категориям D или E, будут ротироваться, отработав два года в соответствующем месте службы. Если гражданский карьерный сотрудник-миротворец в течение трех лет не переводится по собственной инициативе в другое место службы, такой сотрудник будет включен в компендиум, в котором перечислены все сотрудники, подлежащие «горизонтальной» ротации. Сотрудники могут сообщать о своем желании быть назначенными в то или иное конкретное место службы и/или на ту или иную должность, и те сотрудники, которые отработали в несемейных местах службы с трудными условиями, отнесенных к категориям D или E, при ротации будут, по мере возможности, в первую очередь переводиться в места службы с менее сложными условиями либо в семейные места службы. Право осуществлять перевод карьерных гражданских сотрудников-миротворцев в состав другой операции Организации Объединенных Наций в пользу мира будет предоставлено заместителю Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира, возглавляющему Департамент, при этом должно уделяться надлежащее внимание необходимости развития навыков соответствующего сотрудника и равномерного распределения бремени, связанного с работой в местах службы с трудными условиями.

27. Две тысячи пятисот гражданских карьерных сотрудников-миротворцев будут также иметь право участвовать в программах мобильности Секретариата,

что будет способствовать обмену сотрудниками, опытом и знаниями между полевыми отделениями и Центральными учреждениями. Такие программы будут способствовать формированию штата разносторонне подготовленных сотрудников широкого профиля и солидной информационной базы о деятельности в Центральных учреждениях и на местах, благодаря чему Секретариат сможет более эффективно обеспечивать выполнение всего комплекса вверенных ему мандатов.

28. Для того чтобы государства-члены могли рассчитывать на то, что операции в пользу мира будут развернуты в течение 30–90 дней с момента принятия резолюции об учреждении новой либо расширении действующей миссии, в отношении предложенного штата из 2500 карьерных гражданских сотрудников-миротворцев будет применяться практика быстрого развертывания без заблаговременного уведомления в составе любой операции Организации Объединенных Наций в пользу мира. Быстрое развертывание 2500 гражданских карьерных сотрудников-миротворцев будет осуществляться Департаментом операций по поддержанию мира под руководством возглавляющего Департамент заместителя Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира. Быстрому развертыванию подлежат все карьерные сотрудники-миротворцы. Однако в целях обеспечения определенной степени стабильности карьерные сотрудники будут попеременно числиться либо в штате персонала, подлежащего оперативному развертыванию, либо в резерве. В любой конкретный момент времени половина карьерных сотрудников будут в течение двух лет работать на условиях, предполагающих их оперативное развертывание, и будут включены в соответствующий реестр. Те, кто не будут включены в реестр сотрудников, подлежащих оперативному развертыванию, в течение двух лет будут находиться в резерве и будут внесены в реестр кадрового резерва. При необходимости оперативного развертывания в первую очередь будут задействоваться карьерные сотрудники, включенные в реестр персонала, подлежащего оперативному развертыванию. Сотрудники, включенные в реестр кадрового резерва, будут задействоваться лишь в тех случаях, когда будут использованы все возможности по привлечению персонала, включенного в реестр сотрудников, подлежащих оперативному развертыванию. Проработав два года в составе персонала, подлежащего оперативному развертыванию, карьерные сотрудники-миротворцы будут включены в реестр кадрового резерва, а те, кто в течение двух лет находился в составе кадрового резерва, будут на последующие два года включены в реестр персонала, подлежащего оперативному развертыванию.

D. Развитие карьеры и профессиональная подготовка

29. Гражданские карьерные сотрудники-миротворцы будут систематически повышать свою квалификацию, проходя целенаправленную профессиональную подготовку и получая назначения на работу, в том числе в Центральных учреждениях, благодаря чему будет обеспечиваться соответствие качества подготовки принятым в Организации стандартам. В рамках генеральной стратегии развития карьеры будут разработаны модели развития карьеры с целью четко определить ориентиры в отношении опыта, уровня квалификации и профессиональной подготовки на каждом уровне в каждой группе специалистов и представить ориентировочную информацию о том, назначения на какие виды должности, какой опыт и какая подготовка необходимы для каждого уровня. Плани-

рование замещения кадров будет осуществляться с учетом, с одной стороны, прогнозируемых оперативных потребностей, а с другой — с учетом всего комплекса профессиональных навыков работающих сотрудников. Для того чтобы карьерные гражданские сотрудники-миротворцы могли принимать обоснованные решения в отношении имеющихся возможностей в плане прохождения профессиональной подготовки и назначения на ту или иную работу, им будет предоставляться соответствующая информация и услуги консультантов. Мобильность карьерных гражданских сотрудников-миротворцев будет регулироваться централизованно и с учетом как оперативных потребностей Организации, так и законных интересов сотрудников в плане развития карьеры. В рамках разрабатываемых в настоящее время программ развития людских ресурсов, включая программу «Обучение старшего персонала миссий административному управлению и распоряжению ресурсами», будет ставиться цель подготовить карьерных сотрудников до заранее определенного уровня компетентности в том, что касается выполнения наиболее важных функций.

Е. Сокращение и изменение должностных функций персонала

30. В тех случаях, когда деятельность миссии, в которой работает тот или иной карьерный гражданский сотрудник-миротворец, прекращается либо сокращается ее штат, штатный сотрудник будет направлен в другую миссию; тем самым Организация сможет сохранить в рамках своей системы ценные навыки, опыт и специальные знания, решать проблемы удержания персонала и устранить один из основных факторов, обуславливающих текучесть кадров. Если же общий штат персонала операций Организации Объединенных Наций в пользу мира составит менее 2500 международных сотрудников и потребуются сократить число гражданских карьерных сотрудников-миротворцев, то в этом случае во всех миссиях будет проводиться сопоставительный анализ функций и классов должностей всех карьерных гражданских сотрудников-миротворцев, по результатам которого и будет приниматься решение о том, кого следует оставить с учетом уровня компетентности, работоспособности и добросовестности, а также необходимости обеспечения сбалансированной представленности женщин и мужчин и географической представленности.

31. Структура должностей 2500 карьерных сотрудников будет постоянно анализироваться, с тем чтобы обеспечить ее адекватность при изменении оперативных потребностей. Изменения в структуру такого персонала могут также быть внесены в том случае, когда/если сотрудник пожелает выйти из состава данного штата, в том числе успешно сдав конкурсный экзамен для получения другой должности в Секретариате либо в какой-либо из организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

IV. Управление штатом других гражданских сотрудников-миротворцев

A. Отбор

32. В отношении сотрудников, отобранных на должности, не входящие в число 2500 должностей гражданских карьерных сотрудников-миротворцев, будет продолжаться применяться практика размещения типовых или специализированных объявлений о вакансиях. В таких объявлениях о вакансиях будет четко указываться, что соответствующие должности не предполагают перспектив карьерного роста. Сотрудники, работающие на должностях, не входящих в число 2500 должностей гражданских карьерных сотрудников, будут заноситься в реестр по результатам тщательной проверки, включающей отбор на основе критериев оценки, проведение собеседований в целях определения уровня профессиональной квалификации и проверку рекомендаций. Прежде чем объявления о вакансиях будут размещены, они будут проанализированы вместе с критериями оценки центральными обзорными органами, непосредственно занимающимися операциями Организации Объединенных Наций в пользу мира. На более позднем этапе ими будет анализироваться процесс составления реестров, цель которого состоит в том, чтобы удостовериться надлежащее и справедливое применение критериев оценки и гарантировать, что в процессе формирования реестров не было допущено фактических и правовых ошибок. Полевые миссии будут продолжать проводить собеседования в целях определения уровня профессиональной квалификации и отбирать кандидатов на должности, не входящие в штат карьерных должностей. Решения об отборе кандидатов для назначения на должности, не входящие в штат из 2500 должностей гражданских карьерных сотрудников-миротворцев, будут приниматься, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций с учетом необходимости обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, при этом должное внимание будет уделяться важному значению подбора персонала на возможно более широкой географической основе.

B. Система контрактов

33. Сотрудники, набранные для работы в миссиях, сверх штата гражданских карьерных сотрудников-миротворцев, составляющего 2500 человек, будут назначаться на условиях срочных контрактов. Поскольку срочные контракты не позволяют надеяться на повторное назначение либо перевод на другую должность, управление персоналом, работающим по срочным контрактам и не входящим в штат из 2500 гражданских карьерных сотрудников-миротворцев, позволит Организации расширять штат или нанимать сотрудников в состав операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в зависимости от оперативных потребностей.

C. Требования в отношении мобильности и быстрого развертывания

34. Хотя в контракте сотрудников, не входящих в штат из 2500 гражданских карьерных сотрудников-миротворцев, не будет содержаться положений, препятствующих их переводу в другое место службы, по контракту такие сотрудники не будут подлежать регулярной ротации либо быстрому развертыванию в состав новой или расширяющейся миссии. Однако такие сотрудники будут иметь право подавать заявления и проходить отбор на должности в составе других операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, не входящие в штат из 2500 должностей гражданских карьерных сотрудников-миротворцев.

D. Поддержание развития карьеры

35. Хотя карьерным сотрудникам будет отдаваться предпочтение в плане прохождения обучения по программам профессиональной подготовки и развития, сотрудники, не входящие в штат гражданского карьерного миротворческого персонала, будут иметь право участвовать в этих учебных программах, когда будет предоставляться такая возможность. Сотрудникам, не входящим в штат гражданского карьерного миротворческого персонала, будут предоставляться возможности для прохождения профессиональной подготовки, связанной с выполняемыми ими должностными функциями. Кроме того, эти сотрудники смогут воспользоваться такими возможностями в плане развития карьеры, как модели продвижения по службе. При этом, однако, их участие в регулируемых программах повышения квалификации кадров не предполагается.

V. Осуществление

36. Сразу же после того, как будет утвержден штат из 2500 должностей гражданских карьерных сотрудников-миротворцев и его состав, будет проведен анализ описаний должностных функций, предусмотренных для этого штата сотрудников, с тем чтобы убедиться, что уровень компетентности, профессиональные качества, опыт и организационные стандарты соответствуют требованиям времени и адекватно отражают существующие в рамках операций по поддержанию мира потребности в разносторонне подготовленном и высокоподвижном персонале. Начался процесс пересмотра описаний должностей старшего административного сотрудника/директора по административным вопросам, сотрудников, занимающихся вопросами людских ресурсов и бюджета, что делается с целью привести эти функции в соответствие с требованиями сегодняшнего дня и предусмотреть более высокий уровень профессиональной квалификации для сотрудников, которые будут работать на этих должностях.

37. Набор персонала будет проводиться в два этапа. На первом этапе набора в штат из 2500 должностей карьерных сотрудников-миротворцев приоритетность будет определяться в зависимости от важности выполняемых основных функций, и в первую очередь будут заполняться должности самого старшего уровня. В число приоритетных областей будут включены политические вопросы, вопросы административного руководства и управления, финансов/бюджета, люд-

ских ресурсов, инженерного обеспечения, материально-технического снабжения, закупок, транспорта и связи, а также информационных технологий. Число соответствующих должностей составляет 1286, или 51 процент от числа должностей гражданских карьерных сотрудников-миротворцев, общий штат которых составляет 2500 человек. Для завершения работ по пересмотру должностных функций и первого этапа набора персонала потребуется около 12 месяцев, после чего начнется второй этап пересмотра должностных функций и набор на остальные должности. Отбор кандидатов на все 2500 должностей гражданских карьерных сотрудников должен быть завершён в течение 24 месяцев.

38. Кандидаты, претендующие на одну из 2500 должностей гражданских карьерных сотрудников-миротворцев, будут подавать заявление о зачислении не на конкретную должность, а на зачисление в основной штат сотрудников. Кандидату, отобранному на одну из 2500 должностей гражданских карьерных сотрудников-миротворцев, будет предоставлен новый статус — статус карьерного сотрудника-миротворца, в соответствии с которым он подлежит быстрому развертыванию без заблаговременного уведомления в состав любой полевой операции и подпадает под систему регулярной ротации.

VI. Финансовые последствия

39. Как указано в докладе Генерального секретаря (A/61/255/Add.1 и Corr.1), предложенный штат из 2500 карьерных гражданских сотрудников-миротворцев будет финансироваться за счет средств, выделенных на существующие утвержденные должности в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира. Дополнительно увеличивать существующие штаты не предполагается. Предложение, скорее, связано с изменением личного статуса сотрудников, отобранных для работы в составе гражданского карьерного миротворческого персонала. Информация о расходах, связанных с унификацией условий службы, которая будет проведена в отношении как 2500 карьерных гражданских сотрудников-миротворцев, так и в отношении остального персонала миссий, представлена в докладе Генерального секретаря об унификации условий службы.

VII. Выводы и рекомендации

40. В своем докладе (A/61/255/Add.1 и Corr.1) Генеральный секретарь проследил эволюцию миротворческой деятельности Организации Объединенных Наций как одного из важнейших механизмов поддержания международного мира и безопасности и изложил доводы в пользу создания базового штата преданных делу, квалифицированных, знающих и опытных сотрудников с учетом выявленных потребностей в людских ресурсах в контексте проведения операций в пользу мира в XXI веке.

41. Сегодня эти доводы не менее — а может быть и более — актуальны. В августе 2006 года, когда публиковался доклад Генерального секретаря, государства-члены вынесли вотум доверия операциям Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Только в августе 2006 года в своих резолюциях 1701 (2006), 1704 (2006) и 1706 (2006), посвященных, соответственно, Ливану, Тимору-Лешти и Дарфуру/Судану, Совет Безопасности санкционировал

увеличить численность персонала еще на 30 000 военных и 7000 полицейских, в результате чего число должностей гражданского персонала увеличилось примерно на 2168 единиц. В своей резолюции 1706 (2006) Совет также санкционировал многоаспектное присутствие в Чаде и Центральноафриканской Республике, работа по планированию которого идет полным ходом. В январе 2007 года в своей резолюции 1740 (2007) Совет учредил Миссию Организации Объединенных Наций в Непале (МООНН). Вновь встает вопрос о возможном участии Организации Объединенных Наций в операции в Сомали.

42. С 2000 года Организация Объединенных Наций учредила в общей сложности 8 новых миссий по поддержанию мира и 13 новых специальных политических миссий, а также расширила масштабы 5 действующих операций. Ежегодный объем бюджетов миротворческих и специальных политических миссий Организации Объединенных Наций в настоящее время превышает 5 млрд. долл. США. Сфера оперативной деятельности таких миссий становится все более сложной: начали осуществляться многоаспектные операции, затем — комплексные и смешанные операции, для которых требуются специалисты, способные проводить операции компетентно и в полном соответствии с нормативной базой Организации. Кадровая система Организации должна быть адаптирована таким образом, чтобы служба в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира считалась и одной из основных функций, и видом профессиональной деятельности — не более, но уже и не менее престижной, чем все остальные основные функции в рамках Секретариата. Невозможно и впредь рассчитывать на то, что Организация будет оперативно развертывать масштабные и комплексные операции, поддерживать их деятельность и осуществлять компетентное руководство ею, не имея эффективных кадровых структур, позволяющих обеспечивать мобильность и оперативное развертывание, привлекать и удерживать наиболее квалифицированных и талантливых сотрудников, обеспечивать персонал возможности для реализации обоснованных ожиданий в плане развития карьеры и обеспечивать сотрудникам адекватное вознаграждение за работу в тяжелых условиях. Создание штата из 2500 должностей карьерных сотрудников в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, управление которым будет осуществляться в соответствии с процедурой, подробно изложенной в настоящем докладе, представляет собой важнейший шаг в направлении повышения уровня профессионализма сотрудников, работающих в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, а следовательно, и в направлении повышения уровня профессионализма самой Организации Объединенных Наций в контексте решения сложнейших задач, которые ставят перед ней государства-члены в вопросах поддержания международного мира и безопасности.

43. Генеральной Ассамблее предлагается утвердить базовый штат из 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников в составе операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, которые будут финансироваться из утвержденных бюджетов санкционированных операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, для целей найма карьерного гражданского персонала специально для поддержки операций Организации Объединенных Наций в пользу мира и управления им.

Приложение

Предлагаемый штат из 2500 должностей гражданских карьерных сотрудников-миротворцев с разбивкой по функциям и уровням должностей

Функции	Категория специалистов и выше					Итого — категория специали- стов	Категория полевой службы		Итого — категория полевой службы	Всего
	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2		Высший разряд	Прочие разряды		
Административная деятельность	13	15	33	42	12	115	14	117	131	246
Воздушный транспорт	0	2	14	28	11	55	0	46	46	101
Передовой опыт	0	0	10	0	0	10	0	0	0	10
Бюджет	0	2	9	8	1	20	0	9	9	29
Гражданские вопросы	3	14	50	38	7	112	0	0	0	112
Требования/иски	0	0	2	5	0	7	0	13	13	20
Информационно-коммуникационные технологии	0	3	16	20	9	48	14	240	254	302
Поведение и дисциплина	2	3	8	3	2	18	0	0	0	18
Принадлежащее контингентам имущество	0	0	4	7	0	11	2	12	14	25
Управление контрактами	0	1	4	8	1	14	2	16	18	32
Пенитенциарная деятельность	0	0	6	4	0	10	0	0	0	10
Консультационные услуги	0	0	6	2	0	8	0	0	0	8
Разоружение, демобилизация и реинтеграция	3	7	28	31	13	82	0	0	0	82
Инженерное обеспечение	0	2	24	31	5	62	14	98	112	174
Административное управление	5	0	0	0	0	5	0	0	0	5
Финансы	0	4	17	14	4	39	14	30	44	83
Гендерные вопросы	0	6	7	5	0	18	0	0	0	18
ВИЧ/СПИД	0	1	8	2	1	12	0	0	0	12
Людские ресурсы	0	2	15	12	2	31	12	38	50	81
Объединенная аналитическая ячейка миссии	0	4	8	7	2	21	0	0	0	21
Судебные вопросы	3	8	14	9	4	38	0	0	0	38
Правовые вопросы	0	9	12	10	1	32	0	0	0	32
Материально-техническая поддержка	2	9	23	30	2	66	14	66	80	146
Медицинское обслуживание	0	2	15	2	0	19	0	0	0	19
Управление перевозками	0	1	10	8	2	21	6	72	78	99
Операции и планирование	0	4	8	6	0	18	0	4	4	22
Консультирование по вопросам деятельности полиции	0	0	9	5	0	14	0	0	0	14
Политические вопросы	16	34	62	53	24	189	0	0	0	189

Функции	Категория специалистов и выше					Категория полевой службы				Всего
	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Итого — категория специали- стов	Высший разряд	Прочие разряды	Итого — категория полевой службы	
Закупки	0	2	14	19	2	37	14	28	42	79
Управление имуществом и инвентар- ный контроль	0	0	2	9	2	13	0	46	46	59
Общественная информация	5	5	37	36	24	107	0	18	18	125
Снабжение	0	0	11	24	4	39	4	98	102	141
Обучение и подготовка	0	0	7	7	0	14	0	2	2	16
Транспорт	0	2	6	7	1	16	14	102	116	132
Всего	52	142	499	492	136	1 321	124	1 055	1 179	2 500