



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
15 July 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят третья сессия
Пункт 126 первоначального перечня*
Управление людскими ресурсами

Меры, принятые для решения семи системных проблем людских ресурсов, поднятых в контексте реформы внутренней системы отправления правосудия

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В своей резолюции 62/228 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о конкретных мерах, принятых администрацией для решения семи системных проблем людских ресурсов, поднятых в контексте реформы внутренней системы отправления правосудия в докладе Генерального секретаря о деятельности Омбудсмана (A/62/311).

Этими проблемами являются система отбора персонала, мобильность, набираемый на местах персонал, практика заключения контрактов, специальные органы, созданные Организацией Объединенных Наций, благополучие персонала и оплата услуг по оказанию психологической помощи.

* A/63/50.



I. Введение

1. В своей резолюции 62/228, озаглавленной «Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций», Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о конкретных мерах, принятых администрацией для решения семи системных проблем людских ресурсов, поднятых в контексте реформы внутренней системы отправления правосудия в докладе Генерального секретаря о деятельности Омбудсмана (см. A/62/311, раздел IV).

2. К числу семи проблем, выявленных Канцелярией Омбудсмана, относятся система отбора персонала, мобильность, набираемый на местах персонал, практика заключения контрактов, специальные органы, созданные Организацией Объединенных Наций, благополучие персонала и оплата услуг по оказанию психологической помощи.

3. В этой связи после выпуска указанного доклада Департамент по вопросам управления проводил встречи с Канцелярией Омбудсмана для получения дополнительной информации в отношении каждой из этих тем.

4. Кроме того, после выпуска этого доклада Генеральный секретарь создал целевую группу под председательством первого заместителя Генерального секретаря и конкретно просил эту группу найти решения для выявленных Омбудсменом проблем во взаимосвязанных областях набора и контрактных соглашений, включая географическое распределение и гендерные вопросы, и развития карьеры, включая мобильность и профессиональную подготовку. Предложения, поступающие от этой целевой группы, направляются Генеральному секретарю; те из них, которые требуют консультаций с персоналом, будут обсуждены с ним, в том числе в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Хотя целевая группа руководствуется в своей работе проблемами в области людских ресурсов, выявленными Омбудсменом, ее предложения идут дальше и нацелены на укрепление основ людских ресурсов посредством изменений в политике, программ и основанных на применении технологии инструментов поддержки. После их осуществления эти предложения преобразуют организационную культуру Секретариата, сделав его, как это предусматривает Генеральный секретарь, более отзывчивым, сосредоточенным на достижении результатов и приверженным обеспечению самого высокого уровня работоспособности, подотчетности и добросовестности посредством создания высококвалифицированной, хорошо подготовленной и мобильной рабочей силы. Успешное осуществление потребует партнерских связей между подразделениями, выполняющими функции людских ресурсов, и руководителями и начальниками департаментов, а также конструктивного участия персонала и представителей персонала.

5. Департамент по вопросам управления полностью согласен с акцентом на необходимость расширения коммуникационной деятельности, подчеркнутую в нескольких пунктах доклада. В пунктах 53–55 содержится ссылка на необходимость расширения деятельности по повышению осведомленности Канцелярией Омбудсмана, и Генеральный секретарь твердо считает, что такое повышение осведомленности во многих областях должно быть результатом совместных усилий как Канцелярии Омбудсмана, так и Управления людских ресурсов. Только посредством улучшения коммуникации персонал может быть полно-

стью осведомлен о политике и процедурах Организации. Если имеющаяся информация является легкодоступной и понятной, то в этом случае можно более эффективно заниматься областями усматриваемого разочарования и беспокойности персонала.

II. Системные проблемы

A. Система отбора персонала

6. В пунктах 41–43 доклада (A/62/311) освещаются важность системы отбора персонала и разочарованность тех сотрудников, которые видят, что их не отбирают в рамках конкурсного процесса, санкционированного Генеральной Ассамблеей. В силу характера конкурсной системы набора, размещения и продвижения по службе всегда будет какой-то один или несколько сотрудников, которых не отбирают на тот или иной конкретный пост. Кроме того, должен поддерживаться баланс между необходимостью размещения или продвижения имеющегося внутреннего персонала и необходимостью привлечения внешних кандидатов. В контексте Организации Объединенных Наций Секретариат должен заниматься не только этой проблемой, но и системой, разработанной для обеспечения того, чтобы уделялось надлежащее внимание мандатам Генеральной Ассамблеи относительно географического распределения и гендерного баланса. Кроме того, ограничение на передвижение персонала из категории общего обслуживания в категорию специалистов и требование в отношении поступления на младшем уровне категории специалистов после прохождения процесса национальных экзаменов сказываются на системе отбора персонала. Поэтому Секретариат был вынужден разработать систему, которая не только решает эти вопросы, но и обеспечивает баланс между другими потребностями в области людских ресурсов, такими как внутренний отбор для горизонтальных перемещений; продвижения по службе; повышение мобильности; и надзор за этим процессом (центральные контрольные органы). Все эти компоненты приводят к сложной системе отбора персонала в Организации Объединенных Наций. В любой столь же сложной системе укомплектования кадрами, как и та, которая требуется для Организации Объединенных Наций, настоятельно необходимо, чтобы весь процесс был транспарентным и справедливым и чтобы имелись достаточные меры контроля для балансировки конкретных мандатов, данных руководящими органами, необходимости продвижения персонала по службе и необходимости привлечения новых талантливых сотрудников.

7. Система отбора персонала базируется, среди прочего, на необходимости обеспечения подотчетности за работу, порученную руководителям программ, и на том, что руководители программ могут быть подотчетными за свою работу только в том случае, если они могут отбирать наиболее талантливых из имеющихся кандидатов. Чтобы сделать этот процесс по возможности максимально транспарентным, система включает сдержки и противовесы как на этапе объявления должностей, так и по завершении процесса посредством рассмотрения центральными контрольными органами. Управление людских ресурсов направляет руководителям программ лишь списки пригодных кандидатов. Могут возникать представления о том, что отбираются неквалифицированные или незаслуженные кандидаты, а не внутренний персонал; однако существуют гарантии в виде центральных контрольных органов, которым конкретно поручено обес-

печивать, чтобы критерии оценки применялись надлежащим образом и чтобы никакие посторонние факторы не влияли на решение об отборе.

8. Как Канцелярией Омбудсмена, так и государствами-членами выражается существенная обеспокоенность по поводу того, что перенесение ответственности в полном объеме на руководителей программ, возможно, придется пересмотреть, отведя более значительную роль Канцелярии Генерального секретаря и/или делегировав ее Управлению людских ресурсов в целях обеспечения выполнения обязательств Организации по осуществлению мандатов Генеральной Ассамблеи. Этот вопрос будет рассмотрен более широко в докладе Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, который будет представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят третьей сессии.

9. В пункте 42 доклада о деятельности Омбудсмена ставится несколько вопросов, как-то: уменьшение функций, выполняемых специалистами по вопросам людских ресурсов; нехватка кадровых ресурсов в основных подразделениях; и ощущение перехода от объективности к субъективности. Верно то, что после первоначального отбора кандидатов Управлением людских ресурсов на предмет их пригодности от руководителей программ требуется включить кандидатов в короткий список. Однако именно руководители программ обладают требующимися знаниями в отношении круга своих профессиональных обязанностей и могут лучше всего оценить автобиографическую анкету/анкетные данные кандидатов для установления того, с кем следует провести собеседование. Что касается потребности в кадровых ресурсах, то новая система существует уже несколько лет; если руководители программ считают, что они не могут выполнить такие задачи без дополнительных ресурсов, у них есть возможность обратить внимание на подобные недостатки в рамках двухгодичного процесса представления бюджетных предложений. И наконец, что касается ощущения того, что этот процесс является в большей мере субъективным, чем в прошлом, то Департамент по вопросам управления будет доказывать иное. Как упомянуто в пункте 7 выше, роль центральных контрольных органов заключается в обеспечении надзора за всем процессом, а не только на заключительном этапе, когда рекомендуется тот или иной кандидат. Управление людских ресурсов разработало типовые описания должностей, которые охватывают большинство должностей в Секретариате и которые приводят к стандартизации языковых и оценочных критериев, имеющихся непосредственно в распоряжении руководителей программ. Это обеспечивает более сбалансированный, чем в прошлом, процесс и принятие справедливых и равноправных окончательных решений. К тому же, более широкое применение типовых описаний должностей при подготовке объявлений о вакансиях содействовало повышению единообразия требований, содержащихся в объявлениях о вакансиях, включая критерии оценки.

10. Пункт 43 доклада касается системы отбора кандидатов; отсутствия существенной кадровой поддержки в течение большей части этого процесса; и мнения некоторых сотрудников о том, что они были несправедливо исключены из короткого списка кандидатов. Возникали вопросы относительно своевременного и надлежащего отбора кандидатов, особенно в случае внешних кандидатов, и проверки их биографических данных. Этот вопрос рассматривается Управлением людских ресурсов, которое вынесет Генеральной Ассамблее конкретные предложения относительно совершенствования нынешнего процесса, в том числе в контексте связанных с такими предложениями последствий в плане ре-

сурсов. Что касается существенного вклада Управления людских ресурсов, то оно продолжает выполнять разнообразные функции в процессе отбора персонала, включая: подготовку типовых описаний должностей; рассмотрение уровней классификации должностей; предварительный отбор подходящих кандидатов до их рассмотрения руководителями программ; предоставление информации о географическом статусе (через один из показателей в системе «Гэлакси») департаментам/управлениям с указанием кандидатов из непредставленных, недопредставленных или перепредставленных стран; участие в работе центральных контрольных органов; и представление данных о планировании людских ресурсов начальникам департаментов, которые отвечают за реализацию целей в отношении географического представительства и гендерного равенства. И наконец, что касается вопроса о том, что думают о коротких списках и о том, кто включается в них и кто нет, то ни одна организация не дает сотрудникам гарантий в отношении того, что они будут всегда попадать в короткий список для целей собеседования. Центральные контрольные органы действительно обеспечивают, чтобы все внутренние сотрудники рассматривались руководителем программы. Детали, включенные в автобиографическую анкету/анкетные данные, предварительные знания относительно квалификации того или иного внутреннего кандидата и информация, представленная дающими рекомендацию лицами, — все эти сведения принимаются во внимание при решении вопроса о том, кто переходит на этап собеседования. В этом отношении Управление людских ресурсов считает, что руководители программ, которые не отбирают своих собственных сотрудников в тот или иной конкретный короткий список, должны быть обязаны встретиться с неотобранными сотрудниками и информировать их о причинах, по которым они не были отобраны, и о том, что они должны сделать для того, чтобы улучшить свои шансы при подаче заявок на последующие вакансии. Этот вопрос был поднят и согласован в ходе двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

11. Чтобы устранить беспокойство сотрудников в отношении того, что процесс отбора является субъективным, Секретариат считает необходимым наладить более широкую связь с персоналом. В этой связи как Управление людских ресурсов, так и Департамент полевой поддержки будут обеспечивать получение персоналом адекватной и актуальной информации о системе отбора персонала. Как было четко указано в докладе о деятельности Омбудсмана, если сотрудники будут лучше информированы об этом процессе и о том, какие у них шансы в рамках процесса, многие представления и опасения в отношении несправедливого обращения можно будет предотвратить. В этой связи Управление людских ресурсов считает, что необходимо разработать целевую информационную кампанию, особенно в свете находящихся на рассмотрении предложенных изменений в отношении новой системы управления новыми кадрами.

В. Мобильность

12. Управление людских ресурсов полностью согласно с докладом о деятельности Омбудсмана в отношении того, что обмен информацией будет существенно важен для будущих инициатив в отношении мобильности. Политика мобильности была внедрена как неотъемлемая часть системы отбора персонала для поддержки, в частности, формирования более разносторонней, обладаю-

щей разнообразными навыками и опытной международной гражданской службой и поощрения большей интеграции среди сотрудников в рамках всего Секретариата. На сегодняшний день первые этапы программы мобильности для уровней С-3/О-7 и С-4/О-6 завершены составлением транспарентного перечня имеющихся должностей. Этап для уровней С-5 и О-5 находится сейчас в процессе осуществления. Посты сотрудников, превысивших пятилетний срок пребывания в должности, включены в перечни должностей.

13. В пункте 45 доклада имеется ссылка на «представления персонала» (“staff’s perception”) относительно обмена должностями или функциями в рамках того или иного конкретного департамента или управления. Мобильность в широком смысле этого понятия включает мобильность внутри и между департаментами, функциями, группами по роду занятий, местами службы и организациями системы Организации Объединенных Наций. В контексте этого определения мобильности перемещения персонала в рамках департамента на одном и том же уровне поощряются. Руководящие указания на этот счет получили широкое распространение. Горизонтальные перемещения способствуют обучению сотрудников новым навыкам вследствие существенных изменений в их функциях. Такого рода развитие персонала с привитием разнообразных навыков лежит в основе всего процесса и позволяет сотрудникам приобрести многогранный опыт. Даже в рамках департаментов руководители должны признавать, что информация о таких возможностях должна распространяться и рекламироваться внутри подразделения и что сотрудникам, обладающим соответствующей квалификацией, следует давать доступ к таким возможностям. Руководители департаментов вправе перемещать сотрудников на том же уровне в рамках соответствующего департамента для обучения новым навыкам и для поддержания определенного уровня институциональных знаний в рамках департамента. В докладе отмечается, что некоторые руководители программ могут делать исключения. Важно отметить, что в контексте программы регулируемых назначений административная инструкция ST/AI/2007/2 предусматривает исключения в отношении участия того или иного сотрудника в каком-то конкретном мероприятии. Такие исключения рассматриваются на основе каждого конкретного случая и могут разрешаться по целому ряду причин, включая ситуации, когда имеются весомые медицинские основания или когда технические требования должности или уровень требуемой специализации не могут быть удовлетворены другими сотрудниками, участвующими в программе регулируемых назначений. Однако эти исключения являются ограниченными по своим масштабам. Поэтому исключать кого-то из программы не входит в круг полномочий руководителей конкретных программ. Все такие просьбы должны быть полностью обоснованы, и затем решение по ним принимается помощником Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами.

14. В рамках программы мобильности Управление людскими ресурсами признает существование представлений о том, что горизонтальное перемещение персонала легче обеспечить в более крупных местах службы и в более крупных департаментах. Обеспокоенность, выражаемая сотрудниками и руководителями в более мелких подразделениях, по-прежнему рассматривается Управлением людскими ресурсами, межсессионной рабочей группой Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом и пленарными заседаниями Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Рекомендации, вытекающие из обзора хода

осуществления политики мобильности, включая программу регулируемых назначений, будут включены в доклад, который будет представляться Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят третьей сессии и на последующих сессиях.

С. Набираемый на местах персонал

15. Представление относительно разницы в вознаграждениях между набираемым на местах и международным персоналом в рамках миротворческой деятельности или в любом из основных мест службы сотрудников Секретариата либо в региональных комиссиях следует разъяснить на глобальной основе. Установление пакетов вознаграждений для местных и международных сотрудников основывается на принципах, утвержденных Генеральной Ассамблеей. Как принцип Ноблемера, так и принцип Флемминга определяют основу для выплаты окладов и вознаграждений для международного и набираемого на местах персонала. Эти принципы и связанные с ними пакеты пособий и льгот отражены в Положениях о персонале, принятых Генеральной Ассамблеей. Представление о неравенстве, имеющееся у того или иного местного сотрудника, может быть результатом непонимания компенсационной системы, действующей в общей системе Организации Объединенных Наций. Поскольку Омбудсмен указал, что такие представления вызывают часто встречающиеся жалобы среди персонала в различных местах службы, Управление людских ресурсов и Департамент полевой поддержки считают, что более широкая связь с персоналом на местах с целью разъяснения этих двух методологий и основы для установления зарплаты принесет, по-видимому, пользу.

16. В докладе также говорится о жалобах, причинами которых являются неадекватное страховое медицинское покрытие, отказ возместить расходы на введение мер безопасности в опасных районах, отсутствие аналогичной обязанности эвакуировать персонал в случае возникновения кризисов, которая распространяется на набираемый на международной основе персонал, якобы имеющее место неравенство в условиях службы набираемого на местной основе миротворческого персонала и набираемого на местной основе персонала фондов и учреждений и недостаточные возможности для профессиональной подготовки набираемого на местной основе персонала.

17. Вопросы, касающиеся безопасности набираемого на местной основе персонала на местах, вызывают обеспокоенность и тщательно изучаются Департаментом по вопросам охраны и безопасности, Департаментом операций по поддержанию мира и Департаментом по политическим вопросам с учетом каждой конкретной ситуации. Набираемые на местах сотрудники и члены их семей включаются в планы обеспечения безопасности в миссиях и перемещаются в пределах соответствующей страны в случае кризиса. Количество набираемых на местной основе сотрудников в составе миротворческих операций Организации Объединенных Наций и специальных политических миссий возросло более чем на 67 процентов за последние несколько лет — с 11 389 в 2005 году до 19 050 в феврале 2008 года. Ознакомление такого большого числа новых сотрудников с политикой и практикой Организации Объединенных Наций имеет свои трудности, которые департаменты стремятся преодолеть.

18. Департамент полевой поддержки создал рабочую группу по вопросам, касающимся национального персонала, которая встречалась дважды в 2007 году

для обсуждения вопросов, вызывающих беспокойство набираемого на местах персонала в составе миссий по поддержанию мира и специальных политических миссий. Рабочая группа состоит из представителей Департамента полевой поддержки, Управления людских ресурсов, Союза персонала Организации Объединенных Наций и представителей персонала и руководства из полевых миссий. Рабочая группа была полезным механизмом для понимания и устранения причин для беспокойства местного персонала и для просвещения местных представителей персонала.

19. Что касается вопроса о профессиональной подготовке, то набираемые на местах сотрудники в составе полевых миссий получают связанную с их работой техническую подготовку, а также подготовку в области компьютерных программ, языковую подготовку, подготовку по вопросам использования электронной системы служебной аттестации и доступ к обязательным программам электронного обучения, таким как онлайн-учебная программа, посвященная осознанию важности проблем добросовестности, онлайн-учебная программа, посвященная вопросам предотвращения домогательств на рабочих местах, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением, и онлайн-учебная программа, посвященная вопросам безопасности на местах, равно как и к другим учебным программам Организации на уровне миссий. Согласно резолюции 59/296 Генеральной Ассамблеи, профессиональная подготовка за пределами района миссии ограничивается, однако, профессиональной подготовкой по конкретным вопросам, касающимся должностных функций, или необходимой для осуществления мандата миссии. Департаменты по политическим вопросам, операций по поддержанию мира и полевой поддержки стремятся обеспечить, чтобы отдельные миссии включали подготовку для национального персонала в свои ежегодные учебные программы и чтобы обеспечивалась профессиональная подготовка руководителей в целях содействия наращиванию общей организационной культуры среди вновь набранных руководителей на местах. Что касается медицинского страхования, то прилагаются усилия для совершенствования управления планом медицинского страхования для набранного на местной основе персонала в полевых местах службы.

20. Что касается различий в условиях службы набранного на местной основе персонала миротворческих операций Организации Объединенных Наций и специальных политических миссий и учреждений, фондов и программ, то все организации общей системы выплачивают одинаковые оклады и пособия, установленные в местных шкалах окладов, выработанных Управлением людских ресурсов, и выплаты за работу в опасных условиях в порядке, установленном Комиссией по международной гражданской службе. Что касается политики в отношении отгулов и компенсации за сверхурочную работу, то Секретариат вместе с другими организациями общей системы Организации Объединенных Наций работает над согласованием практики на местах. Вместе с тем на сотрудников миротворческих операций Организации Объединенных Наций и специальных политических миссий распространяются положения, правила и политика в отношении персонала, принятые в Секретариате.

D. Практика заключения контрактов

21. Предложения, представленные Генеральным секретарем Генеральной Ассамблеи (см. A/61/861 и A/62/274), были разработаны конкретно для устранения нынешних различий в контрактах и связанной с этим обеспокоенности персонала в миротворческих и других миссиях. Всевозможные варианты заключения контрактов, которые сейчас используются Секретариатом, могут приводить к тому, что сотрудники, работающие бок о бок, получают различные вознаграждения, пособия и льготы. Этот вопрос затрагивается в предложении Генерального секретаря, находящемся на рассмотрении Генеральной Ассамблеи. Управление людских ресурсов с нетерпением ожидает решения Генеральной Ассамблеи по этому вопросу, которое будет во многом содействовать уменьшению или устранению обеспокоенности персонала на этот счет.

22. Что касается обеспокоенности Омбудсмана по поводу небольшого количества постоянных контрактов, то опять же Управление людских ресурсов согласно с тем, что непрерывность стажа для работающего длительное время персонала имеет большое значение. Секретариат представил Генеральной Ассамблеи предложения, касающиеся необходимости в той или иной форме более долгосрочной контрактной преданности персоналу одновременно с обеспечением гибкости для Организации, дабы она могла гарантировать надлежащее соотношение персонала в любое конкретное время. Предложения Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций (см. A/62/274), соответствующие рамкам Комиссии по международной гражданской службе, будут также во многом содействовать устранению опасений персонала, имеющего краткосрочные контракты, которые могут возобновляться на годичной основе.

E. Специальные органы, созданные Организацией Объединенных Наций

23. В пунктах 48 и 49 доклада о деятельности Омбудсмана (A/62/311) не уточняется статус специальных органов, помимо Специального суда по Сьерра-Леоне и Миссии помощи Организации Объединенных Наций в проведении судебных процессов над «красными кхмерами» (ЮНАКРТ). Специальный суд по Сьерра-Леоне не является органом Организации Объединенных Наций и, следовательно, не находится под «зонтиком» Организации Объединенных Наций в отношении прав сотрудников в плане использования системы отправления правосудия Организации Объединенных Наций. Суд создал свой собственный внутренний механизм, одобренный его Комитетом по вопросам управления. Его сотрудникам не были даны контракты Организации Объединенных Наций, и поэтому они не находятся под защитой положений и правил Организации Объединенных Наций, и, поскольку речь идет об органе, не относящемся к системе Организации Объединенных Наций, никаких ожиданий на этот счет нет.

24. Случай ЮНАКРТ является иным, поскольку каждый сотрудник, нанятый ЮНАКРТ, получил контракт серии 200, и персонал ЮНАКРТ имеет полный доступ к системе отправления правосудия Организации Объединенных Наций. Аналогичным образом и Международный уголовный трибунал по Руанде, и Международный трибунал по бывшей Югославии являются вспомогательными

органами Совета Безопасности, и поэтому персонал обоих трибуналов имеет контракты серии 100 Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций.

Е. Благополучие персонала

25. В пунктах 50 и 51 доклада содержится ссылка на необходимость в объектах для обеспечения благополучия персонала в более отдаленных периферийных отделениях. Организация согласна с тем, что в трудных и изолированных полевых местах службы необходимы объекты для обеспечения благополучия и отдыха персонала. Департамент операций по поддержанию мира разработал политику обеспечения благополучия, и миссии стали запрашивать средства для создания соответствующих объектов. Департамент полевой поддержки также занимается разработкой минимальных стандартов строительства жилых помещений для сотрудников, которые будут включать объекты для обеспечения отдыха и благополучия. Генеральный секретарь также предложил заменить нынешний периодический короткий отпуск для восстановления сил оплачиваемыми поездками для отдыха и восстановления сил, которые будут предусматривать оплату проезда в установленное для отдыха и восстановления сил место, пять дней отпуска, не засчитываемого в счет годового отпуска, и время на дорогу. Однако, поскольку забота об отдыхе и благополучии и внедрение оплачиваемых поездок для отдыха и восстановления сил связаны с финансовыми последствиями, требуется согласие Генеральной Ассамблеи с этими инициативами.

Г. Оплата услуг по оказанию психологической помощи

26. Пункт 52 доклада касается вопроса об оплате услуг по оказанию психологической помощи на основании добавления D к Правилам о персонале относительно компенсации в случае психологической травмы или иных сопутствующих психических расстройств, связанных с исполнением служебных обязанностей, и обеспокоенности насчет того, что охват в настоящее время является недостаточным. В этой связи сети Координационного совета руководителей по людским ресурсам и по финансово-бюджетным вопросам создали совместную рабочую группу для рассмотрения вопроса об охвате на основании добавления D. Этот вопрос включен в планы работы обеих сетей на 2008 год.

III. Вывод

27. В заключение Генеральный секретарь признает, что многие из вопросов, включенных в доклад о деятельности Омбудсмана, либо рассматриваются в настоящее время во внутреннем порядке и приведут к вынесению предложений для Генеральной Ассамблеи, либо уже находятся на рассмотрении Генеральной Ассамблеи, либо являются вопросами, которые нуждаются в дальнейшем рассмотрении. Кроме того, Генеральный секретарь намеревается просить Канце-

лярию Омбудсмана, Управление людских ресурсов и департаменты по политическим вопросам, операций по поддержанию мира и полевой поддержки активизировать свои коммуникационные стратегии с персоналом всей Организации.
