



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
1 August 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят третья сессия

Пункт 126 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Осуществление политики мобильности

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в ответ на обращенную к Генеральному секретарю просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в ее резолюции 61/244, представить доклад о контрольных и прочих показателях, численности сотрудников, сроках и критериях в связи с осуществлением политики в области мобильности с учетом потребностей Организации и способов защиты прав персонала в рамках системы отправления правосудия. Этот доклад также является продолжением доклада Генерального секретаря об осуществлении политики мобильности (A/62/215).

* A/63/150.



Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–4	3
II. Справочная информация	5–11	4
III. Политика мобильности	12–19	5
IV. Осуществление политики мобильности	20–21	7
A. Стратегия информирования	22–25	7
B. Профессиональная подготовка, обучение и содействие в развитии карьеры	26–32	8
C. Вопросы обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей	33–35	9
D. Сохранение институционального потенциала	36–38	11
E. Кадровые информационные технологии	39–40	11
V. Программа регулируемых перемещений	41–59	12
A. Критерии осуществления	44–45	13
B. Сроки осуществления	46–51	14
1. Программа регулируемых перемещений для сотрудников С-3/О-7	46–47	14
2. Программа регулируемых перемещений для сотрудников С-4/О-6	48	14
3. Программа регулируемых перемещений для сотрудников С-5/О-5	49	15
4. Программа регулируемых перемещений для сотрудников Д-1/Д-2	50–51	15
C. Контрольные и другие показатели и численность сотрудников	52–54	16
D. Контроль и защитные меры	55–59	17
VI. Замечания	60–67	18
VII. Заключение	68–70	19

I. Введение

1. В Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года (резолюция 60/1 Генеральной Ассамблеи) подтверждена роль Генерального секретаря как главного административного должностного лица Организации, и к нему обращена просьба внести на рассмотрение Ассамблеи предложения относительно условий и мер, которые ему необходимы для того, чтобы он эффективно выполнял свои управленческие обязанности. Предложения Генерального секретаря первоначально были представлены в его докладе, озаглавленном «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692 и Corr.1). Детали предлагаемой новой системы людских ресурсов были подробно проработаны в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Инвестирование в людей» (A/61/255 и Add.1 и Add.1/Corr.1), после проведения консультаций с руководителями, персоналом, включая консультации в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП), и фондами и программами Организации Объединенных Наций, а также в рамках межучрежденческой Сети по вопросам людских ресурсов.

2. Одним из компонентов новой системы людских ресурсов является предложение Генерального секретаря о применении комплексного подхода к мобильности, предусматривающего повышение эффективности работы Организации и содействие развитию навыков и расширению возможностей персонала.

3. Предложения Генерального секретаря были рассмотрены Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят первой сессии. В своей резолюции 61/244 Ассамблея призвала Генерального секретаря продолжать добиваться прогресса в области мобильности. В знак признания возросшего объема работы в результате осуществления программы регулируемой мобильности Ассамблея утвердила дополнительные ресурсы. В этом контексте Генеральная Ассамблея в указанной резолюции также просила Генерального секретаря представить ей доклад по этому вопросу.

4. Ассамблея просила также Генерального секретаря представить на ее шестьдесят третьей сессии доклад об осуществлении программы регулируемой мобильности, содержащий оценку и анализ соответствующих вопросов, включая вопрос об обеспечении соблюдения предельных сроков пребывания в должности и вопрос о финансовых последствиях. Настоящий доклад представляется в ответ на эту просьбу. В нем также рассматриваются вопросы мобильности, поднятые в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (см. A/62/7/Add.14), докладе Генерального секретаря о мерах, принятых для решения семи системных проблем людских ресурсов, поднятых в контексте реформы внутренней системы отправления правосудия (см. A/63/132), докладе Объединенной инспекционной группы о мобильности персонала в Организации Объединенных Наций (см. A/61/806) и замечаниях Генерального секретаря по докладу Объединенной инспекционной группы (см. A/61/806/Add.1).

II. Справочная информация

5. За последние 20 лет резко возрос объем деятельности, увеличились бюджеты и расширились функции Организации. Помимо своих обязанностей, связанных с конференционным обслуживанием, Секретариат сегодня непосредственно управляет проведением сложных многомиллиардных операций и предоставляет чрезвычайно важные услуги в разных странах мира. В процессе выполнения этих обязанностей совместно с обширным кругом партнеров, включая национальные правительства, региональные организации, гражданское общество, филантропические фонды и компании частного сектора, он работает над осуществлением широкомасштабной деятельности, включая гуманитарную деятельность, деятельность по поддержанию мира и миростроительству, деятельность в области прав человека, деятельность, связанную с работой международных трибуналов, контролем за наркотиками и преступностью, и другую деятельность, которая непосредственно сказывается на повседневной жизни сотен миллионов людей.

6. Эта новая реальность Организации Объединенных Наций требует того, чтобы персонал был способен решать как повседневные вопросы функционирования штаб-квартир, так и оперативные задачи, связанные с деятельностью на местах. Мобильность персонала имеет важное значение для формирования такого кадрового состава. Предполагалось, что обеспечение мобильности на систематической основе также поможет Организации:

а) повысить гибкость и оперативность своей деятельности, включая способность удовлетворять потребности в быстром развертывании путем подготовки персонала к работе в условиях многоаспектной деятельности;

б) укрепить способности осуществления программ благодаря решению хронических проблем, связанных с вакансиями;

с) расширить возможности для повышения квалификации и продвижения по службе сотрудников;

д) обеспечить более полное понимание многочисленных аспектов программы работы Организации посредством более широкой интеграции и, как следствие, более успешное решение соответствующих задач.

7. Необходимость повышения мобильности персонала и выработки более упорядоченного подхода к ее обеспечению стала составной частью стратегии Генерального секретаря в области людских ресурсов с начала 1990-х годов. В своей резолюции 49/222 Генеральная Ассамблея отметила, что стратегия Генерального секретаря в области людских ресурсов предусматривает обеспечение мобильности всех новых сотрудников, набираемых на международной основе, и настоятельно призвала Генерального секретаря применять элементы мобильности, предусмотренные новой стратегией, в отношении набираемого на международной основе персонала. Затем в своей резолюции 51/226 Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать «разработку и осуществление программ регулируемых перемещений для сотрудников начального уровня и другого персонала» и вновь подтвердила важность обеспечения существенного прогресса в повышении мобильности.

8. В своей резолюции 53/221 Генеральная Ассамблея особо отметила, что «все сотрудники Организации, набранные на международной основе, должны отвечать требованиям мобильности в качестве составной части их должностных обязанностей» и просила Генерального секретаря «в полной мере учитывать необходимость обеспечения большей мобильности в контексте планирования людских ресурсов в соответствии с положением о персонале 1.2 (с)». В той же резолюции Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря «создать механизмы и проводить политику широкой мобильности между подразделениями, департаментами и местами службы».

9. В ответ на эту просьбу Генеральный секретарь в своем докладе о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253) объяснил, как он планирует осуществлять политику мобильности, что включало введение предельных сроков пребывания в должности. Подробная информация об этой политике представлена в приложении III к тому докладу. После принятия резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи политика мобильности была более полно разработана и включена в новую систему отбора персонала, которая была введена в действие 1 мая 2002 года (см. ST/SGB/2002/5 и ST/AI/2002/4 от 23 апреля 2002 года). В последующих резолюциях об управлении людскими ресурсами (см. резолюции 57/305, раздел II, пункты 47–53, и 59/266, раздел VIII) Ассамблея предусмотрела ряд требований, которые должны соблюдаться при осуществлении политики мобильности. Эти требования учтены в ныне действующей политике.

10. С момента одобрения этой политики, в ходе ее официального введения в действие и на текущем этапе ее осуществления проводился процесс широких консультаций. Вопрос о мобильности обсуждался в ККАП с 1999 года. ККАП согласился с тем, что мобильность следует рассматривать в самом широком смысле и считать, что требования в отношении мобильности выполняются при перемещениях сотрудников между подразделениями, департаментами, профессиональными группами, местами службы и организациями за пределами Секретариата. Это заявление стало основой для определения мобильности, которое используется в действующей ныне политике Организации.

11. Вопрос о мобильности продолжает обсуждаться на консультациях между персоналом и администрацией в рамках ККАП. Совсем недавно после заседания ККАП в июне 2007 года было принято решение создать рабочую группу в составе представителей персонала и администрации для контроля за осуществлением политики мобильности. Ее выводы, заключения и рекомендации изложены в пунктах 68 и 69 настоящего доклада.

III. Политика мобильности

12. Политика мобильности была введена в действие в качестве одной из составных частей системы отбора сотрудников (см. ST/SGB/2002/5, ST/AI/2002/4, ST/AI/2005/8, ST/AI/2006/3 и ST/AI/2007/2) в целях содействия, в частности, формированию штата международных гражданских служащих более широкого профиля, обладающих различными навыками и опытом, и содействия обеспечению большего единства между сотрудниками во всем Секретариате.

13. Основные принципы политики заключаются в следующем:

a) мобильность является не самоцелью, а лишь одним из инструментов, позволяющих Организации Объединенных Наций более эффективно удовлетворять свои оперативные потребности;

b) схемы мобильности могут быть разными в зависимости от потребностей, связанных с конкретной работой и местом;

c) Организация, руководители и персонал вместе отвечают за обеспечение мобильности, причем все должны играть активную роль;

d) мобильность станет неотъемлемой частью схемы развития карьеры: продвижение по службе будет отчасти зависеть от мобильности.

14. Политика мобильности отражает масштабы и характер работы Организации, которые существенно отличаются от масштабов и характера работы других международных организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций.

15. Мобильность в своем самом широком смысле включает перемещения в пределах департаментов, подразделений, профессиональных групп, мест службы и организаций системы Организации Объединенных Наций и между ними. Возможно перемещение на другую должность на том же уровне, что считается горизонтальным перемещением, или на должность более высокого уровня. Новая должность может быть в том же или другом департаменте или управлении, в том же или другом месте службы и в той же или другой профессиональной группе.

16. Политика мобильности была официально введена в действие в мае 2002 года, когда были введены предельные сроки пребывания в должности (пять лет для должностей всех классов до С-5 и шесть лет для должностей всех классов выше С-5). Отсчет срока пребывания в должности начинается заново каждый раз, когда сотрудник перемещается по результатам отбора в рамках системы отбора персонала в контексте программы регулируемых перемещений или в результате горизонтального перемещения на должность с другими функциями.

17. В соответствии с этой политикой мобильность увязывается с развитием карьеры, в частности предусматривается, что для повышения в должности до уровня С-5 требуется два горизонтальных перемещения. Этой политикой также предусматриваются меры для стимулирования перемещения в места службы с большим числом вакансий, в частности разрешается более быстрое продвижение по службе при лишь одном требуемом горизонтальном перемещении для сотрудников в Найроби или региональных комиссиях, за исключением Европейской экономической комиссии.

18. Мобильность сотрудников класса С-2 регулируется с 2000 года. В предложениях и письмах о назначении кандидаты, набранные на основе конкурсных экзаменов, информируются о том, что, соглашаясь работать в Организации, они должны быть готовы работать на двух разных должностях в течение своих первых пяти лет службы в Организации. После двух или трех лет службы эти сотрудники приобретают право на участие в программе регулируемых перемещений. В рамках программы регулируемых перемещений сотрудники могут претендовать на должности С-2 в других местах службы, департаментах,

управлениях и профессиональных группах. Управление людских ресурсов проводит централизованный подбор подходящих кандидатов на имеющиеся должности с учетом критериев, установленных руководителями, потребностей Организации, а также квалификации и предпочтений сотрудников.

19. Данные по сотрудникам С-2 говорят о том, что в результате с 2000 года, когда была введена политика мобильности, они активно стремились выполнить предусмотренные этой политикой требования до того, как им пришлось бы сделать это. В целом более половины сотрудников С-2 (51,5 процента), на которых распространялась политика мобильности, перешли на другие должности вне рамок программы регулируемых перемещений. Эти перемещения были следующими: примерно 23 процента были повышены в должности и 28,5 процента были перемещены горизонтально или временно в пределах департаментов, мест службы, миссий по поддержанию мира и организаций общей системы Организации Объединенных Наций или между ними. В результате менее половины (48,5 процента) сотрудников С-2 пришлось переводить в рамках программы регулируемых перемещений Управления людских ресурсов.

IV. Осуществление политики мобильности

20. С 2002 года предпринимались систематические усилия по внедрению концепции мобильности и созданию программ и механизмов для подготовки и поддержки персонала. О достижениях и деятельности в этой связи подробно сообщалось в докладах Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (см. A/61/228 и Corr.1 и A/61/255 и Add.1 и Add.1/Corr.1).

21. Основные аспекты этих подготовительных мероприятий включают стратегию информирования, расширение возможностей для обучения и профессиональной подготовки и сосредоточение большего внимания на вопросах обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей.

A. Стратегия информирования

22. После опубликования административной инструкции ST/AI/2002/4, которой была официально введена регулируемая мобильность и предельные сроки пребывания в должности для всех должностей от уровня О-5 до уровня Д-2, была проведена коммуникационная кампания для ознакомления сотрудников во всех точках с новой системой отбора персонала.

23. В 2005 году было начато проведение глобальной информационной кампании для дальнейшего ознакомления всех сотрудников с политикой мобильности и информирования их об имеющихся в их распоряжении средствах поддержки для обеспечения их готовности к мобильности. Печатные материалы и материалы в электронной форме, содержащие ответы на часто задаваемые вопросы, а также предложения, касающиеся подготовки к мобильности, были широко распространены через систему i-Seek. Кроме того, был создан отдельный веб-сайт, который постоянно обновляется, с тем чтобы сотрудники располагали самой последней информацией о мобильности.

24. Дополнительная информация о мобильности также распространялась в 2006 году в ходе информационной кампании, посвященной реформе, когда группы по реформе посетили 31 место службы и встретились примерно с 5000 сотрудников, с тем чтобы те имели возможность обсудить все аспекты реформы, включая мобильность.

25. В 2007 и 2008 годах были проведены адресные кампании по обмену информацией для сотрудников, чьи предельные сроки пребывания в должности истекали начиная с мая 2007 года. Эти кампании включали проведение групповых и индивидуальных встреч с целью обеспечения понимания программы и механизмов поддержки, имеющихся в распоряжении персонала и руководителей.

В. Профессиональная подготовка, обучение и содействие в развитии карьеры

26. Для обеспечения того, чтобы сотрудники были готовы к мобильности, был реализован ряд инициатив в области поддержки персонала, включая: а) расширенные программы оказания сотрудникам содействия в повышении квалификации и развитии карьеры; б) создание информационно-справочных центров по развитию карьеры во всех крупных местах службы; в) пересмотренную электронную систему служебной аттестации (e-PAS), которая включает цель, связанную с развитием карьеры, цель, связанную с повышением квалификации, и наличие заинтересованности в направлении в миссию; и г) опубликование в онлайн-режиме общих описаний должностей, охватывающих большинство должностей категории специалистов и категории общего обслуживания (О-5 и выше), с тем чтобы сотрудники яснее представляли, чего ожидать на новой должности.

1. Расширенные программы оказания сотрудникам содействия в повышении квалификации и развитии карьеры

27. Во всем Секретариате было начато осуществление новых и расширенных программ по повышению квалификации сотрудников, включая проведение специальных практикумов по вопросам развития карьеры, для предоставления сотрудникам возможности приобретать новые навыки и профессиональные качества, содействия изменению культуры и информирования о преимуществах мобильности.

2. Создание информационно-справочных центров во всех крупных местах службы

28. В информационно-справочных центрах по развитию карьеры, которые являются одним из компонентов системы развития карьеры Секретариата Организации Объединенных Наций, сотрудники и руководители могут получить информацию о планировании и развитии карьеры, поддержку по вопросам мобильности и профессиональную подготовку и консультации по вопросам карьеры; в то же время они оказывают сотрудникам всех уровней помощь в обеспечении непрерывного профессионального роста. Эти центры поощряют и поддерживают мобильность путем проведения встреч для налаживания контактов и информационных сессий по возможностям трудоустройства в других местах службы и миссиях по поддержанию мира.

29. С момента открытия в сентябре 2002 года информационно-справочного центра по развитию карьеры в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций более 5600 сотрудников приняли участие в проводимых им практикумах и получили в нем индивидуальные консультации. К 2007 году информационно-справочные центры были созданы для сотрудников всех отделений за пределами Центральных учреждений и в региональных комиссиях. В 2007 году почти 1400 сотрудников воспользовались услугами центра в Нью-Йорке и почти 1300 сотрудников — услугами центров за пределами Центральных учреждений и в региональных комиссиях.

30. Сотрудники могут пользоваться услугами центров, в том числе печатными, видео- и сетевыми материалами, а также получать индивидуальные консультации по вопросам карьеры. Центры также проводят практикумы по таким вопросам, как изменение карьеры, расширение сети контактов, подготовка заявлений на должность (заполнение биографической анкеты), собеседования с учетом профессиональных качеств и поддержание репутации.

3. Электронная система служебной аттестации

31. Система e-PAS укрепляет связь с развитием карьеры путем поощрения диалога между сотрудниками и руководителями по вопросам, касающимся карьерных устремлений и профессиональных качеств, необходимых для выполнения будущих функций. Она предусматривает также возможность для сотрудника указать свою заинтересованность в работе в полевых миссиях и цели в области повышения квалификации и обучения.

4. Общие описания должностей

32. Общие описания должностей были разработаны в 2002 году для упорядочения процесса классификации и облегчения первого этапа укомплектования штатов благодаря сокращению времени, требующегося для составления индивидуальных описаний должностей и их классификации до объявления вакансий. Использование таких описаний должностей способствовало большей стандартизации, повышению эффективности, оперативности и транспарентности при составлении объявлений о вакансиях и более четкому пониманию того, чего ожидать на новой должности. Общие описания должностей также непрерывно пересматриваются и обновляются, с тем чтобы содержащаяся в них информация не устаревала.

С. Вопросы обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей

33. Одним из важнейших препятствий для мобильности являются те серьезные трудности, с которыми сталкиваются семьи, в которых работают оба супруга. Организация прилагала усилия по изучению и решению проблемы обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей. Были установлены связи с ассоциациями, оказывающими помощь в таких вопросах. Организация Объединенных Наций также приняла участие в межучрежденческом проекте, организованном Группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития с целью создания сетей по оказанию поддержки супругам-экспатриантам в периферийных местах службы. Кроме того, в своей резолю-

ции 61/244 Генеральная Ассамблея предложила странам пребывания в надлежащих случаях пересмотреть свою политику предоставления разрешения на работу супругам сотрудников Организации Объединенных Наций. Управление людских ресурсов содействовало получению таких разрешений на работу для супругов.

34. Организация продолжает заниматься указанными проблемами, препятствующими осуществлению мобильности и создающими барьеры на пути достижения гендерного паритета, в частности, проблемами, которые сказываются на сотрудниках, имеющих семейные обязанности, в том числе следующим образом:

а) при определении срока выезда в другое место службы делается все возможное для того, чтобы свести к минимуму нарушения в работе в соответствующем месте службы и учесть потребности, связанные с отпусками и школьным расписанием, а также нужды сотрудников, имеющих детей с особыми потребностями;

б) на должности в штаб-квартирах или в «семейных» местах службы в первую очередь рассматриваются кандидатуры сотрудников, которые работали в местах службы с трудными условиями или в «несемейных» местах службы. При рассмотрении заявлений на должности, включенные в сводный список должностей, охватываемых системой мобильности, в первую очередь будут учитываться предпочтения сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями (категории C-E);

с) расширяются возможности семей, в которых работают оба супруга, например, путем консультирования по вопросам карьеры и оказания помощи в поиске работы; изучения возможностей для телеработы супругов и предоставления супругам в надлежащих случаях возможностей для получения консультаций в приоритетном порядке;

д) в рамках программы регулируемых перемещений Управление людских ресурсов в сотрудничестве с руководителями стремится в первую очередь обеспечить перевод супругов при условии наличия подходящих должностей и удовлетворительных показателей работы.

35. В знак признания того, что мобильность и переезд требуют от международных сотрудников категории специалистов и их семей определенных жертв и приводят к нарушению привычного уклада личной жизни, были предусмотрены меры для учета, насколько это возможно, семейных и других особых обстоятельств. Кроме того, Организация продолжит изучение подходов к содействию переводу международных сотрудников категории специалистов в другие места службы, включая систематические меры и стимулы в целях уделения приоритетного внимания семьям, в которых работают оба супруга.

D. Сохранение институционального потенциала

36. Политика мобильности осуществляется постепенно и поэтапно в целях обеспечения бесперебойности предоставления и качества услуг и сохранения институциональной памяти и потенциала Организации. Чтобы расширение масштабов мобильности отрицательно не сказалось на институциональном потенциале, Секретариат активно поддерживает применение и разработку методов управления знаниями. Такие методы имеют важное значение не только в целях обеспечения бесперебойности предоставления и качества услуг и сохранения институциональной памяти в связи с осуществлением политики мобильности, но и ввиду того, что в предстоящие годы предполагается выход на пенсию большого числа сотрудников.

37. Руководители несут ответственность за введение в действие систем, которые будут содействовать мобильности, включая введение типового порядка действий в целях содействия управлению знаниями и сохранению институциональной памяти, и за планирование замещения кадров и перекрестное обучение для обеспечения сохранения институционального потенциала.

38. Инициативы в области управления знаниями включают ротацию сотрудников путем их использования на разных должностях с целью расширения базы знаний и обмена институциональной памятью. Многие департаменты приступили к осуществлению таких инициатив, что значительно способствовало увеличению за период с 2002 года числа перемещений в пределах департаментов.

E. Кадровые информационные технологии

39. Для обеспечения эффективного осуществления политики мобильности, в частности программы регулируемых перемещений, были проведены широкие подготовительные мероприятия с целью совершенствования организационных информационно-технических механизмов и обеспечения точности учета. Был создан отдельный веб-сайт для предоставления сотрудникам новой информации о последних изменениях, в том числе о политике и процедурах, сроках и возможностях профессиональной подготовки. Кроме того, сотрудники могут направлять по конкретному адресу электронной почты свои запросы, на которые ответят сотрудники группы по мобильности Управления людских ресурсов.

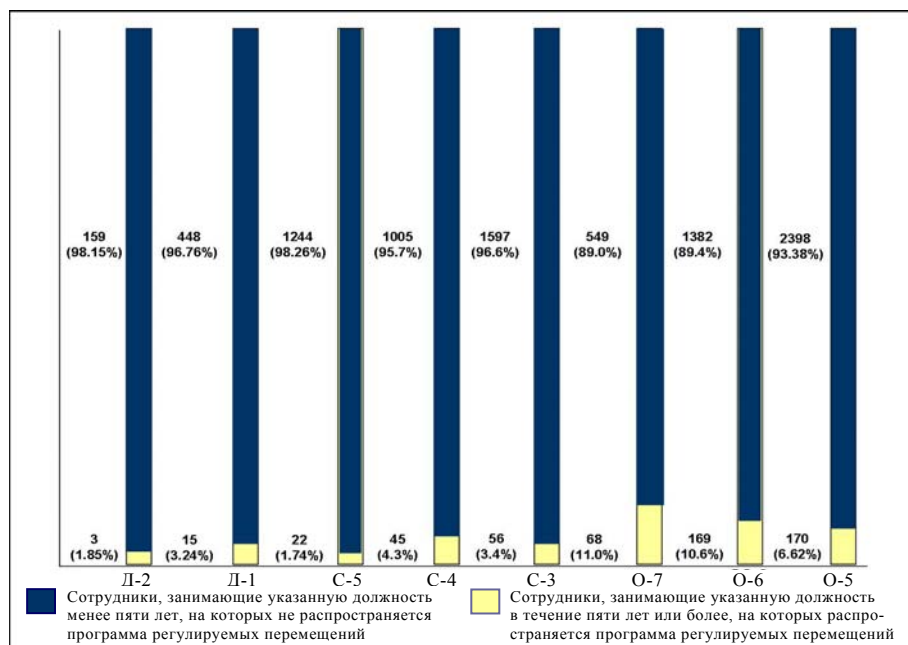
40. Возникли многочисленные проблемы с использованием существующей информационно-технической системы, включая проблемы, связанные с точностью информации в личных делах, в связи с чем все их пришлось проверить. В качестве первого шага сотрудникам, чей предельный срок пребывания в должности согласно имеющейся информации истекал, было предложено заполнить электронную объективку. Это дало им возможность исправить все ошибки или представить отсутствующую в их личных делах информацию. Эта информация была проверена с участием соответствующих должностных лиц и, в случае необходимости, исправлена. Предполагается, что после предусмотренного введения системы управления новыми кадрами некоторые из этих технических проблем будут решены.

V. Программа регулируемых перемещений

41. Одним из элементов политики мобильности являются регулируемые перемещения. Сотрудники, чей максимальный срок пребывания в должности истек, подлежат регулируемому перемещению на другую должность. Программы регулируемых перемещений осуществлялись постепенно и поэтапно по уровням должностей.

Рисунок

Сотрудники, на которых распространяется программа регулируемых перемещений (максимальный срок пребывания в должности)



42. Как видно на приведенном выше рисунке, процентная доля сотрудников, чей срок пребывания в должности приблизился к максимальному, весьма незначительна. Предполагается, что благодаря широкой информационной кампании, проводимой Управлением людских ресурсов после введения в действие политики мобильности в 2002 году, с целью повышения осведомленности о преимуществах мобильности многие сотрудники, если не большинство, уже приняли соответствующие меры по переходу на другие должности. И действительно, дело обстоит именно так в мае 2007 года, когда началось осуществление первой программы регулируемых перемещений, и такая же ситуация наблюдалась в случае второй и третьей программ. Это подтвердило предположение о том, что при введении в действие политики мобильности сотрудники проявят инициативу с целью расширения круга своих профессиональных навыков. В то же самое время многие руководители поддерживали такие усилия по приобретению других профессиональных навыков и/или укреплению институционального потенциала в рамках департаментов.

43. Согласно данным, полученным на основе планов действий в области людских ресурсов, показатель мобильности персонала¹ существенно увеличился — с 10,8 процента в 2002 году до 21,0 процента в 2006 году и до 27,6 процента в 2007 году. Это увеличение подтвердило то, что более широкая осведомленность и активный подход в сочетании с расширенными программами обучения и развития карьеры приводят к расширению мобильности вне рамок программы регулируемых перемещений.

А. Критерии осуществления

44. Критерии осуществления программы регулируемых перемещений изложены в административной инструкции ST/AI/2007/2, которая применяется в отношении сотрудников, которые назначены на должности уровней О-5–Д-2 на срок в один год или более согласно Правилам о персонале серии 100 и чей максимальный срок пребывания в должности истечет ко времени начала осуществления программы регулируемых перемещений для сотрудников этих уровней. Программы регулируемых перемещений, предусмотренные в административной инструкции ST/AI/2007/2, не распространяются на следующих сотрудников:

- а) сотрудников миссий, назначение которых ограничивается работой в конкретной полевой миссии;
- б) сотрудников, назначение которых ограничивается работой в конкретном подразделении или программе, поскольку в отношении таких сотрудников действует отдельная программа регулируемых перемещений в рамках данного подразделения или программы;
- в) сотрудников языковых служб, в число которых, согласно определению, входят устные переводчики, письменные переводчики, составители кратких отчетов, технические редакторы, составители стенографических отчетов, корректоры, сотрудники по подготовке текстов к размножению, редакторы переводов, терминологи, текстообработчики, помощники по подготовке справочных материалов на разных языках и помощники по редакционному контролю, которые были назначены по результатам конкурсных экзаменов на должности, требующие особых языковых навыков. На таких сотрудников также будет распространяться особая программа регулируемых перемещений для сотрудников языковых служб, работающих в основных местах службы и региональных комиссиях;
- г) сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, выполняющих функции экскурсоводов, преподавателей иностранных языков, сотрудников службы охраны и рабочих;
- е) сотрудников, которым осталось до выхода на пенсию три года или менее.

¹ Показатель мобильности: соотношение между общим числом сотрудников, перемещенных в пределах подразделений, департаментов, профессиональных групп, мест службы или организаций системы Организации Объединенных Наций, или между ними за год, и общим числом сотрудников в том же департаменте на начало года.

45. В указанной административной инструкции предусматривается также возможность участия того или иного сотрудника в порядке исключения в специальной программе. Такие исключения рассматриваются на индивидуальной основе и могут предоставляться, в частности, по ряду причин, включая убедительные медицинские основания или ситуации, когда технические должностные требования или уровень специализации не могут быть обеспечены другими сотрудниками, участвующими в программе регулируемых перемещений.

В. Сроки осуществления

1. Программа регулируемых перемещений для сотрудников С-3/О-7

46. Осуществление программы регулируемых перемещений для сотрудников уровней С-3 и О-7 было начато в мае 2007 года. Как отмечалось выше, для выявления тех сотрудников, чей срок пребывания в должности превысил пятилетний максимум, Управление людских ресурсов и административные и кадровые подразделения сначала провели обзор статуса всех сотрудников на каждом из уровней. Чтобы убедиться в том, что все кадровые перемещения были должным образом учтены, каждому из сотрудников было также предложено заполнить электронную объективку и исправить любые возможные ошибки или пропуски. В конце указанного процесса выяснилось, что из 1653 сотрудников уровня С-3, имеющих назначения сроком на один год или более, максимального срока пребывания в должности, достигли лишь 56 (3,4 процента). Аналогичным образом, по всей системе из 617 сотрудников уровня О-7, имеющих назначения сроком на один год или более, лишь 68 (11 процентов) достигли максимального срока пребывания в должности и были сочтены подлежащими включению в программу регулируемых перемещений.

47. Исключения из требований в отношении мобильности предоставлялись с учетом медицинских оснований; личных или семейных обстоятельств; узкой специализации и ограниченного числа должностей О-7 в ряде мест службы. В конечном итоге 16 сотрудников С-3 и 10 сотрудников О-7 были переведены на другие должности; 19 сотрудникам С-3 и 31 сотруднику О-7 были предоставлены исключения; и 21 сотрудника С-3 и 27 сотрудников О-7 перевести не удалось. Многие из тех сотрудников, которых не удалось перевести, не смогли сделать это, поскольку их профессиональные навыки не соответствовали имеющимся в рамках программы регулируемых перемещений возможностям. Из 16 переведенных на другие должности сотрудников С-3 двое переехали в другие места службы, и общие расходы составили 80 500 долл. США.

2. Программа регулируемых перемещений для сотрудников С-4/О-6

48. Осуществление программы было начато в ноябре 2007 года. После подтверждения сроков пребывания в должности на основе заполнения электронных объективок выяснилось, что из 1050 сотрудников уровня С-4, имеющих назначения сроком на один год или более, лишь 45 сотрудников (4,3 процента) достигли максимального срока пребывания в должности. По всей системе из 1551 сотрудника О-6, имеющих назначения сроком на один год или более, лишь 169 (10,6 процента) достигли максимального срока пребывания в должности и были сочтены подлежащими включению в программу регулируемых перемещений. В конечном итоге 3 сотрудника С-4 и 20 сотрудников О-6 были переведены на другие должности; 19 сотрудникам С-4 и 75 сотрудникам О-6

были предоставлены исключения; и 23 сотрудников С-4 и 74 сотрудников О-6 перевести не удалось. Как и в случае с сотрудниками С-3/О-7, многих сотрудников перевести не удалось, поскольку их профессиональные навыки не соответствовали имеющимся в рамках программы регулируемых перемещений возможностям. Из трех переведенных на другие должности сотрудников С-4 никто не переезжал в другое место службы.

3. Программа регулируемых перемещений для сотрудников С-5/О-5

49. Осуществление программы было начато в мае 2008 года. После подтверждения сроков пребывания в должности на основе заполнения электронных объективов выяснилось, что из 1266 сотрудников уровня С-5, имеющих назначения сроком на один год или более, лишь 22 (1,74 процента) достигли максимального срока пребывания в должности, а по системе в целом из 2568 сотрудников О-5, имеющих назначения сроком на один год и более, лишь 170 (6,62 процента) достигли максимального срока пребывания в должности и были сочтены подлежащими включению в программу регулируемых перемещений (до рассмотрения вопроса об исключениях). По завершении программы, как ожидается в начале ноября 2008 года, будут представлены окончательные статистические данные, показывающие, сколько сотрудников С-5 и О-5 было переведено на другие должности, сколько сотрудников получили исключения и сколько сотрудников перевести не удалось.

4. Программа регулируемых перемещений для сотрудников Д-1/Д-2

50. Эту программу планируется начать в ноябре 2008 года. На предмет включения в эту программу будут рассмотрены сотрудники Д-1 и Д-2, имеющие назначения сроком на один год или более. Предполагается, что этот обзор будет завершен в предстоящие месяцы. В настоящее время имеется 463 сотрудника Д-1 и 162 сотрудника Д-2, имеющих назначения сроком на один год или более. Известно, что из них 15 сотрудников Д-1 (3,24 процента) и 3 сотрудника Д-2 (1,85 процента) достигли максимального срока пребывания в должности. По завершении процесса, как ожидается в декабре 2008 года, будут представлены окончательные статистические данные.

51. Применение такого поэтапного подхода содействовало тому, что мобильность стала частью организационной структуры и обеспечила достаточную гибкость для корректировки политики по мере необходимости. Поэтому с учетом накопленного на настоящий момент опыта осуществления программы регулируемых перемещений было бы целесообразно изучить другие пути достижения целей, особенно учитывая незначительную процентную долю сотрудников, которые достигли максимального срока пребывания в должности и которым необходимо принять участие в программе регулируемых перемещений (см. рисунок в пункте 41).

С. Контрольные и другие показатели и численность сотрудников

52. Мобильность персонала рассматривается в качестве одного из средств формирования штата сотрудников более широкого профиля, обладающих различными навыками и опытом и способных выполнять сложные мандаты Организации. Важным аспектом этой политики является приверженность непрерывному обучению и его увязка с развитием карьеры. Чтобы иметь возможность анализировать отдачу от реализации политики мобильности в будущем с точки зрения того, обеспечивает ли она решение поставленных задач, нынешнее положение дел будет использоваться в качестве исходной точки для такого анализа.

53. В этом контексте был определен ряд контрольных и других показателей, с тем чтобы совершенствование политики мобильности являлось непрерывным процессом, в рамках которого Организация стремится постоянно улучшать свою практическую деятельность. Эти показатели отражают мобильность персонала в целом и охватывают различные виды перемещений, включая горизонтальные переводы, повышения в должности и назначения. В настоящем докладе был добавлен еще один показатель-перевод сотрудников в рамках программы регулируемых перемещений.

54. Показатели мобильности за период с мая 2002 года по май 2007 года отражают переводы сотрудников до расширения программы регулируемых перемещений с включением в нее других сотрудников, помимо сотрудников уровня С-2, как показано ниже:

<i>Мобильность</i>	<i>2002 год*</i>	<i>2006 год*</i>	<i>2007 год*</i>
Численность персонала	8 415	8 437	8 633
Повышения в должности	730	944	1 108
Перемещения в пределах департамента	218	374	603
Переводы между департаментами/управлениями	90	277	128
Назначения помимо назначений в полевые миссии	94	98	350
Назначения в полевые миссии	96	39	136
Межучрежденческая мобильность	29	36	58
Программа регулируемых перемещений			49**
Показатель мобильности	10,8%	21,0%	27,6%

* Число сотрудников по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

** Число сотрудников С-3/О-7 и С-4/О-6, переведенных в 2007/2008 годах.

D. Контроль и защитные меры

55. Программы регулируемых перемещений осуществлялись максимально гибко с учетом как оперативных потребностей Организации, так и пожеланий и личных и семейных обстоятельств сотрудников. Для обеспечения того, чтобы политика мобильности решала поставленные перед нею задачи, Управление людских ресурсов тщательно следило за ее осуществлением и проводило ее постоянные обзоры.

56. Признавая необходимость обеспечения последовательности применения критериев, а также с учетом потребностей Организации и необходимости защиты прав персонала, программы регулируемых перемещений для всех международных сотрудников координируются централизованно. Программы для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий осуществляются в соответствующих местах службы под руководством и надзором Управления людских ресурсов. Управление рассматривает все просьбы об исключениях и принимает по ним решения. Кроме того, сотрудники могут воспользоваться неофициальными и официальными механизмами системы отправления правосудия, если они считают административные решения неправильными.

57. Кроме того, в соответствии с решением, принятым ККАП в июне 2007 года, рабочая группа в составе представителей персонала и администрации, созданная для контроля за осуществлением политики мобильности в июне 2008 года представила свои замечания и рекомендации пленарному заседанию ККАП. Рабочая группа сделала вывод о том, что между персоналом и администрацией отсутствуют разногласия в отношении широкой концепции мобильности, изложенной Генеральной Ассамблеей в резолюции 55/258. Существует общее понимание в отношении того, что мобильность будет способствовать как укреплению Организации, так и повышению квалификации сотрудников, однако высказываются противоречивые мнения об успешности программы регулируемой мобильности, механизмах, которые используются для ее реализации, а также о необходимости одинакового подхода ко всем категориям сотрудников в рамках этого процесса.

58. Рабочая группа указала на многие вопросы, которые требуют дальнейшего уточнения и/или изучения при определении направления дальнейших усилий, включая результаты рассмотрения Генеральной Ассамблеей смежных кадровых вопросов, таких как унификация контрактов и условий службы. Хотя было отмечено большое число перемещений персонала между департаментами и в их пределах, было сочтено, что большей географической мобильности можно добиться лишь после успешного решения основных проблем, таких как трудоустройство супругов, эффективная передача знаний, гармоничное сочетание служебных и семейных обязанностей и более широкое распространение информации о финансовых стимулах в привязке к мобильности и трудным условиям службы.

59. Тем не менее в рамках ККАП как администрация, так и персонал договорились о том, что для обеспечения последовательности подхода к сотрудникам всех уровней, затронутых этой политикой, следует завершить первый цикл процесса регулируемой мобильности. Следует приостановить реализацию программ управляемой мобильности до завершения программы для сотрудников Д-1/Д-2, которую планировалось начать в ноябре 2008 года, с тем чтобы в течение следующего года можно было бы провести анализ накопленного опыта.

VI. Замечания

60. Общая цель мобильности заключается в том, чтобы содействовать формированию штата сотрудников широкого профиля, обладающих различными навыками, и стимулировать обучение и повышение квалификации. В этом контексте политика мобильности поощряет перемещения персонала, включая подачу заявлений на замещение должностей в соответствии с системой отбора сотрудников, программы регулируемых перемещений, возможности выезда в миссии и других временных назначений, а также службы в организациях общей системы.

61. Такой подход к мобильности влечет за собой значительные перемены как для сотрудников, так и для руководителей, поскольку до настоящего времени перемещения сотрудников на систематической основе не стимулировались и централизованно не координировались. Следует признать, что, как и в случае любых других организационных перемен в широких масштабах и в сложных условиях, применение этого нового подхода может приводить к возникновению проблем. Эти проблемы будут и впредь решаться посредством информирования, профессиональной подготовки и консультирования на индивидуальной основе в случае необходимости. В то же время следует отметить, что многие сотрудники приветствуют те более широкие возможности, которые им предоставляет политика мобильности.

62. Как отмечено в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Инвестирование в людей» (A/61/255), для совершенствования системы обеспечения мобильности многое можно и необходимо сделать, поскольку нынешняя политика распространяется лишь на ограниченное число сотрудников, набираемых на основе правил о персонале серии 100. Поэтому, до тех пор пока в Организации для всех сотрудников не будет использоваться один контракт и Правила о персонале одной серии (серии 100), она не сможет в полной мере использовать ценный опыт, квалификацию и знания большого числа своих сотрудников. Тогда будет легче перемещать сотрудников между большим числом мест службы без ущерба для их статуса или профессионального роста.

63. Все более комплексный характер работы Организации на местах, о чем наиболее ясно свидетельствуют мандаты Совета Безопасности по «комплексным» операциям Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, требует такой рабочей силы, которая знает характер работы как в штаб-квартирах, так и на местах, и способна эффективно сотрудничать с персоналом учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций. Все сотрудники Организации Объединенных Наций должны иметь равный доступ к имеющимся в Организации возможностям, а также нести одинаковое бремя службы в местах с трудными условиями и вносить свой вклад в выполнение сложной работы на местах.

64. Комплексный характер выполняемой деятельности делает мобильность в рамках общей системы Организации Объединенных Наций все более важной. Однако нынешняя политика не позволяет сотрудникам легко перемещаться в рамках системы. Переводы между учреждениями дополнительно затрудняются из-за неравных условий службы, поскольку фонды и программы предлагают лучшие пакеты вознаграждения, также помогающие решать проблемы гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей в «несемейных» местах службы. Таким образом, хотя в данной области и достигнут определенный прогресс, необходимо принять дополнительные меры по решению важной проблемы унификации условий службы.

65. Чтобы добиться того, что первоначально предусматривалось политикой мобильности, а именно большей гибкости и оперативности; повышения способности осуществлять программы; решения хронических проблем, связанных с вакансиями; и обеспечения более глубокого понимания многогранной работы Организации посредством более широкой интеграции и, как следствие, повышения способности решать соответствующие задачи, Организации необходимо использовать правила о персонале одной серии.

66. Кроме того, с созданием системы более инициативного и стратегического планирования людских ресурсов на основе систематического анализа спроса и предложения наряду с использованием реестров кандидатов и списков имеющих специалистов Организация будет иметь лучшие возможности для проведения всесторонней оценки и должного анализа ситуации с тем, чтобы уточнить политику с учетом накопленного опыта. Стратегическое кадровое планирование безусловно необходимо для оценки существующих потребностей в тех или иных специалистах, которые могли возникнуть в результате повышения показателя мобильности с 10,8 процента (2002 год) до 27,6 процента (2007 год).

67. Таким образом, хотя Секретариат твердо привержен цели обеспечения мобильности как одного из средств формирования штата международных гражданских служащих более широкого профиля, обладающих различными навыками и опытом, и содействия обеспечению большего единства между сотрудниками во всем Секретариате, включая операции на местах, еще многое необходимо сделать.

VII. Заключение

68. Организация будет продолжать совершенствовать свою политику с учетом накопленного опыта. Как было согласовано в рамках ККАП, осуществление программ регулируемых перемещений в их нынешнем формате будет приостановлено после завершения программы для сотрудников Д-1 и Д-2. Как также было согласовано на ККАП, будет проведен всесторонний обзор политики мобильности в консультации со всеми заинтересованными сторонами, включая сотрудников, руководителей и государства-члены. Указанную политику необходимо дополнительно усовершенствовать с учетом рекомендаций Целевой группы по управлению людскими ресурсами.

69. Эти рекомендации включают следующее:

- a) провести обзор следующих элементов мобильности:
 - i) функциональная и профессиональная мобильность сотрудников категории специалистов и выше с целью повышения географической мобильности;
 - ii) обеспечение соблюдения предельных сроков пребывания в должности;
 - iii) стимулирование перевода сотрудников в места службы с большим числом вакансий;
 - iv) пути решения проблем, с которыми сталкиваются семьи (например, трудоустройство супругов), и нетрадиционные механизмы;
 - v) программы обмена с международными организациями, не входящими в систему Организации Объединенных Наций;
 - vi) пути расширения возможностей развития карьеры для набираемого на месте персонала вместо программ регулируемых перемещений;
 - vii) идентификация должностей (подлежащих и не подлежащих заполнению на основе ротации);
- b) принять программу, позволяющую отмечать и вознаграждать службу на местах;
- c) включать «требование в отношении мобильности» в новые предложения о назначении, переназначении и контракты для сотрудников категории специалистов, назначаемых сроком на один год или более, при изменении определения мобильности или преобразования контрактов в зависимости от того, что наступает раньше;
- d) принять дополнительные меры по решению проблем гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, например, дополнить соглашения с принимающими странами, с тем чтобы супруги могли трудоустроиться, а члены семей оставаться в стране, когда сотрудники временно направляются в другое место службы;
- e) создать сети профессиональных ассоциаций, первоначально предложенные в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2002/5, в качестве одного из составных компонентов системы отбора персонала для выработки более стратегического подхода к мобильности. Сети профессиональных ассоциаций будут:
 - i) поощрять и поддерживать мобильность путем подчеркивания сходства должностных функций; выхода за рамки узкодепартаментских барьеров; поощрения междисциплинарных подходов и формирования штата международных гражданских служб более широкого профиля, обладающих различными навыками и опытом;
 - ii) предоставлять сотрудникам более широкие возможности для повышения их квалификации, накопления опыта и развития навыков в течение их карьеры;

iii) содействовать составлению прогнозов общих кадровых потребностей по профессиональным группам, перераспределению персонала между департаментами, установленными местами службы и полевыми миссиями и решению проблемы большого числа вакансий.

70. Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее принять к сведению настоящий доклад.
