



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
14 August 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят третья сессия

Пункт 126 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Наем персонала и укомплектование штатов в Организации Объединенных Наций: стратегия на перспективу

Доклад Генерального секретаря

Резюме

С учетом того приоритета, который Генеральный секретарь отдает улучшению и модернизации найма персонала и укомплектования штатов, а также в ответ на высказанную Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/244 просьбу дополнительно проработать вопрос об использовании реестров предварительно отобранных кандидатов в настоящем докладе Ассамблее представляется информация о ходе реализации предложений по реформе, касающихся найма персонала и укомплектования штатов, которые были представлены в его докладах «Инвестирование в людей» (A/61/255) и «Реформа управления людскими ресурсами: наем персонала и расстановка кадров» (A/61/822).

* A/63/150.



I. Введение

1. В 2007 году в своем выступлении перед Генеральной Ассамблеей «Усиление Организации Объединенных Наций ради лучшего мира» Генеральный секретарь предложил впечатляющую программу реформы системы управления Организацией для решения стоящих перед ней все более сложных и взаимосвязанных задач. Он отметил:

«Нам необходимо по-новому взглянуть на то, как мы работаем. Нашими основными критериями должны быть критерии простоты, рациональности и децентрализации. Чтобы мы могли оправдать большие надежды, которые возлагает на нас мир, мы должны действовать более оперативно, гибко и мобильно. Мы должны меньше заботиться о своем красноречии и больше о результатах — о том, чтобы выполнить поставленные задачи. Одним из наиболее важных приоритетов я считаю осуществление реформ в сфере управления — реформ, которые вы одобрили ранее в стремлении повысить уровень транспарентности, подотчетности и эффективности. Чтобы более точно и оперативно удовлетворять быстро меняющиеся потребности современного мира, Организация Объединенных Наций должна более эффективно использовать свой самый ценный актив — людские ресурсы. Мы должны изменить климат в самой Организации Объединенных Наций. Мы должны сформировать штат более квалифицированных и мобильных сотрудников».

2. Одним из краеугольных камней этого плана Генерального секретаря является система управления людскими ресурсами, которая поддерживает формирование независимой международной гражданской службы, отвечающей самым высоким требованиям в плане эффективности работы и подотчетности. Цель заключается в том, чтобы сформировать многопрофильный штат сотрудников, обладающих различными навыками и необходимой мобильностью для решения сложных и взаимосвязанных задач, поставленных перед Организацией. В ответ на меняющиеся потребности государств-членов сама Организация, базировавшаяся главным образом в Центральных учреждениях, стала структурой, более половины сотрудников которой работают на местах в различных точках и решают все более сложные и масштабные задачи, охватывающие широкий диапазон функций. Последние тенденции указывают на постоянное увеличение числа сотрудников, в основном из-за расширения мандатов, осуществляемых на местах. В 2006 году во всех точках работало свыше 31 000 гражданских сотрудников всех категорий. В 2007 году их число увеличилось до более 36 500, а в июне 2008 года численность гражданского персонала достигла почти 40 000 человек. Речь идет об увеличении на 25 процентов лишь за два года. Это совпало с увеличением числа опытных сотрудников, которые выйдут на пенсию в ближайшие четыре года, в частности на уровне Д-1 и выше, где свыше 40 процентов сотрудников выйдет на пенсию к 2012 году.

3. Для решения задач привлечения, обучения и удержания заинтересованных в своей работе сотрудников самого высокого калибра и преодоления последствий предстоящего выхода на пенсию большого числа сотрудников необходимы новая стратегия и более упорядоченные и эффективные процессы, техническая инфраструктура и экономия за счет эффекта масштаба в рамках административных процедур. Ключом к решению этих задач являются предложения Генерального секретаря о введении единого контракта и унификации условий

службы по всей системе Организации Объединенных Наций. Для продвижения вперед к новой системе найма персонала и укомплектования штатов необходимо интегрировать различные стратегии и процессы, которые в настоящее время лежат в основе управления кадрами, с помощью стратегического кадрового планирования, целенаправленного поиска и набора персонала, управления расстановкой кадров и развитием карьеры и организации служебной деятельности. Такой комплексный подход лежит в основе новой системы управления кадрами, предложенной в докладе Генерального секретаря «Инвестирование в людей» (A/61/255).

4. Одной из важных целей этого комплексного подхода является обеспечение того, чтобы Организация всегда располагала резервом высококвалифицированных и мотивированных сотрудников, готовых решать стоящие перед ней задачи и лучше удовлетворять потребности государств-членов. Предлагаемая кадровая система призвана обеспечить, чтобы при приеме на службу учитывалась главным образом необходимость обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, как того требует пункт 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, а также уделялось должное внимание географической представленности и гендерной сбалансированности. Генеральный секретарь рассматривает введение системы управления кадрами, важным элементом которой являются реестры, в качестве важнейшего для Организации шага с точки зрения ускорения набора и обеспечения готовности Организации Объединенных Наций удовлетворять свои текущие и будущие кадровые потребности при одновременном расширении возможностей для карьерного роста сотрудников. Цель заключается в том, чтобы сократить время, необходимое для заполнения вакансий, с нынешних 162 дней (ранее 174 дня) до 100 дней после, того как будут введены в действие все различные элементы этой системы. Ниже описываются два из четырех элементов системы управления кадрами (кадровое планирование и укомплектование штатов и наем персонала), а также использование реестров для обеспечения лучших результатов.

II. Стратегическое кадровое планирование

Рисунок 1
Система управления кадрами



5. Первым элементом новой системы управления кадрами является стратегическое кадровое планирование, которое позволяет Организации предпринимать активные усилия по удовлетворению своих текущих и будущих потребностей. Оно дает руководителям основу для прогнозирования тенденций изменения кадрового состава исходя из мандатов Организации, стратегических планов, бюджетных ресурсов, имеющихся навыков и желательных профессиональных качеств. Хотя некоторые департаменты ранее уже занимались кадровым планированием, в том числе Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки, такие усилия не носили систематического характера. В 2008 году Генеральный секретарь предложил всем руководителям департаментов приступить к стратегическому кадровому планированию с целью выявления основных навыков, необходимых для планирования замещения сотрудников, выявления и анализа дефицита тех или иных специалистов, анализа предложения и спроса, планирования замещения кадров и решения проблемы выхода на пенсию большого числа сотрудников, на более системной основе, охватывающей всю Организацию.

6. Кадровое планирование отражает стратегическое направление деятельности по укомплектованию штатов Организации, поскольку оно призвано обеспечить составление многолетнего прогноза людских ресурсов, которые потребуются для выполнения текущих и новых мандатов на краткосрочную и среднесрочную перспективу. В таком прогнозе будут учтены ожидаемые выходы на

пенсию, средняя продолжительность пребывания в должности в течение указанного периода и спрос на сотрудников в течение того же периода. Анализ предложения и спроса позволит определить дефицит тех или иных специалистов. Кроме того, он поможет сделать более целенаправленными усилия по поиску кандидатов, отвечающих необходимым требованиям и критериям разнообразия с точки зрения географической представленности и пола, включая профессиональные группы, и тем самым способствовать эффективному составлению и использованию реестров. Предполагается, что кадровое планирование облегчит укомплектование штатов Организации; поможет решить проблему высокой текучести кадров, в том числе в результате выхода на пенсию и увольнения; поможет обеспечить повышение квалификации сотрудников для удовлетворения прогнозируемых потребностей и даст возможность проводить более целенаправленный поиск кандидатов.

А. Удовлетворение кадровых потребностей Организации

7. Вторым элементом системы управления кадрами является укомплектование штатов с помощью управления набором и целенаправленного поиска кандидатов и использования реестров. В 2007 году для работы в Организации по всему миру на все виды контрактов было набрано 5000 человек; с учетом нынешней политики, процедур и технических возможностей с набором такого большого числа сотрудников все труднее справиться. Несмотря на повышение эффективности процесса укомплектования кадров, в 2007 году требовалось в среднем 162 дня (ранее 174) с даты объявления вакансии до принятия решения о наборе того или иного кандидата. Эти данные подчеркивают необходимость введения новых и более эффективных методов набора, в частности процесса укомплектования штатов на основе использования реестров. В 2007 году началась работа над: а) созданием рабочих процедур управления кадрами и б) выбором вспомогательного инструментария для поддержки этих процедур. Для системы управления кадрами был приобретен новый информационно-технический вспомогательный инструмент. Этот инструмент имеет важнейшее значение для успешного внедрения системы укомплектования кадров на основе реестров, поскольку позволяет интегрировать различные элементы системы управления кадрами, показанной на рисунке 1.

8. В 2007 году Управление людских ресурсов возглавило глобальные усилия по пересмотру рабочих процедур укомплектования штатов и найма персонала. Одним из результатов этих усилий было подтверждение участниками, в том числе участниками из периферийных отделений и Департамента полевой поддержки, пригодности подхода, основанного на использовании реестров, для удовлетворения кадровых потребностей Организации. Участники заседаний Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в Нью-Йорке в июне 2008 года поддержали рекомендации по отбору персонала на основе реестров. Как отметили представители персонала, чтобы сделать систему реестров более транспарентной и эффективной, включенным в реестр кандидатам важно получать информацию об их статусе в процессе набора. Новая система управления кадрами призвана решить эти проблемы.

В. Преимущества использования реестров предварительно отобранных кандидатов

9. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 61/244 признала, что «... использование практики предварительного отсева кандидатов может в значительной степени ускорить процесс найма в Организации Объединенных Наций». Использование системы укомплектования штатов на основе реестров даст Организации ряд выгод, в том числе с точки зрения эффективности, качества, оперативности и последовательности действий. Предлагаемый процесс заполнения вакансий ускорит и упорядочит процесс отбора персонала, повысит прозрачность и позволит избежать дублирования усилий. В отличие от нынешней системы отбора персонала, при которой в реестры включаются кандидаты, которые были рекомендованы, но не отобраны на конкретные вакансии, предлагаемые реестры позволят удовлетворять самые различные кадровые потребности, сводить к минимуму задержки и значительно сокращать время, необходимое для заполнения вакансий.

10. Реестры уже используются для заполнения большого числа вакансий в Организации, в том числе вакансий, которые должны заполняться на основе конкурсных экзаменов, как, например, должности С-2 и языковые должности, а также должности начального уровня категории общего обслуживания и смежных категорий. Реестры также являются основным механизмом, который используется для заполнения вакансий в полевых миссиях, курируемых Департаментом полевой поддержки. Как отметило Управление служб внутреннего надзора по результатам проверки нескольких миссий согласно данным Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) средний срок между датой объявления вакансии и датой выхода отобранного кандидата на работу составлял 139 дней. Эти результаты не отражают ожидаемой отдачи от предпринимаемых в настоящее время усилий по совершенствованию рабочих процессов, используемых в настоящее время Департаментом операций по поддержанию мира и Департаментом полевой поддержки при укомплектовании штатов полевых миссий. Реестры также используются для заполнения должностей на местах, например должностей, находящихся в сфере ведения Управления по координации гуманитарных вопросов. При разработке процессов укомплектования штатов будет учтен тот опыт, который был накоплен в ходе использования реестров для укомплектования миссий по поддержанию мира и политических миссий и реестров, составляемых по результатам национальных конкурсных экзаменов.

11. Система укомплектования штатов на основе реестров будет распространяться на сотрудников всех категорий, включая консультантов и индивидуальных подрядчиков. Использование реестров дает возможность согласовать различные методы набора и расстановки кадров и другого персонала и тем самым способствует большей интеграции Секретариата. Использование общих процессов и единой информационно-технической платформы обеспечит как синергию, так и эффективность действий при заполнении вакансий в Центральном учреждении, других установленных местах службы и проводимых на местах операциях.

12. Использование реестров предварительно отобранных кандидатов обеспечит поддержание высокого качества кандидатов. В сочетании с новыми систе-

мами управления кадрами процесс отбора обеспечит включение в реестр наилучших кандидатов.

13. В условиях быстро меняющихся потребностей реестры позволяют быстро перераспределять отвечающий требованиям персонал и обеспечивать постоянное наличие кандидатов из тех профессиональных групп, в которых требуются дополнительные сотрудники. Кроме того, укомплектование штатов на основе реестров дает общую картину кадровых потребностей Организации, поскольку учитывает нужды различных департаментов и управлений.

14. До включения в реестры проводится предварительная автоматическая проверка заявлений кандидатов. Те кандидаты, которые проходят эту предварительную проверку, затем тщательно изучаются специалистами в соответствующих областях, одобряются центральными наблюдательными органами и проходят административную проверку, в том числе в случае внешних кандидатов проверку рекомендаций. В результате формируется резерв квалифицированных кандидатов, которые готовы, желают и способны выполнять конкретные функции в любом подразделении Секретариата. Проводимая проверка обеспечит выявление самых подходящих кандидатов при одновременном учете того, насколько их назначение будет отвечать политике Организации в плане географической представленности и гендерной сбалансированности.

15. Нынешняя система отбора персонала на должности в Центральных учреждениях и в установленных местах службы носит реагирующий характер. Использование системы реестров в сочетании с кадровым планированием представляет собой активный подход к укомплектованию штатов. Основанный на реестрах процесс позволяет быстрее отбирать персонал, чем это возможно в настоящее время, и одновременно поддерживать высокое качество сотрудников. Руководители программ обнаружат, что они могут быстрее заполнять вакансии, чем прежде. Тщательная проверка кандидатов до их включения в реестр повысит качество кандидатов, представляемых на рассмотрение руководителей программ.

16. Использование реестров позволит Организации планировать на более длительную перспективу целевую деятельность по поиску кандидатов с учетом необходимости обеспечения географической и гендерной представленности и результаты деятельности по поиску кандидатов позволят Организации добиться более существенных успехов в достижении этих целей.

С. Процесс укомплектования штатов на основе реестров

17. Следующие компоненты будут обеспечивать поддержку процесса использования реестра: кадровое планирование, объявление типовых вакансий, группы специалистов в соответствующих областях, центральные наблюдательные органы и централизованная проверка анкет и оперативное консультирование.

18. По результатам кадрового планирования кадровые потребности Организации будут анонсироваться в рамках информационной деятельности Организации по поиску необходимых специалистов. Исходя из прогнозируемых потребностей, определяемых на основе кадрового планирования, предлагается объявлять типовые вакансии, основанные на нынешних типовых описаниях должностей. После введения в 2002 году типовых описаний должностей постоянно шла работа над их составлением и стандартизацией, и в настоящее

время они все более широко используются. Руководители в онлайн-режиме имеют доступ примерно к 300 типовым описаниям должностей.

19. Объявление типовых вакансий будет использоваться для информирования о потребностях, выявленных в ходе кадрового планирования. Основываясь на этих объявлениях, кандидаты будут подавать заявления на аналогичные должности в той или иной профессиональной группе. Например, по результатам кадрового планирования будет объявлена типовая вакансия сотрудника по экономическим вопросам уровня С-4 для формирования резерва кандидатов на прогнозируемые вакансии этой категории и уровня по всему Секретариату. Использование объявления типовых вакансий позволит дополнительно упорядочить процесс набора и обеспечит большую последовательность действий в рамках всей Организации. С учетом позитивного опыта использования типовых описаний должностей, накопленного в последние годы, центральным наблюдательным органам более не придется проводить обзор критериев оценки перед объявлением вакансии. Договоренность об этом была достигнута на двадцать девятом заседании Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в 2008 году.

20. Типовые вакансии будут объявляться в течение 60 дней, с тем чтобы можно было сформировать полноценный реестр с достаточным числом квалифицированных кандидатов, в соответствии с резолюцией 59/266 Генеральной Ассамблеи. В случае необходимости увеличения числа кандидатов вакансии могут объявляться повторно или срок подачи заявлений может продлеваться. В ряде случаев может использоваться бессрочное объявление вакансий, что в настоящее время практикуется Департаментом полевой поддержки для должностей на местах в соответствии с решением Ассамблеи в ее резолюции 59/296.

21. Что касается продолжительности объявления типовых вакансий, то накопленный за последние годы опыт использования 60-дневного объявления конкретных вакансий показал, что большинство кандидатов подают заявление заблаговременно до истечения этого срока. С учетом этого опыта предлагается, чтобы Генеральная Ассамблея сократила нынешний срок объявления конкретных вакансий с 60 до 30 дней. Эта мера позволила бы значительно сократить время, необходимое для заполнения вакансий. Государства-члены высказывали обеспокоенность по поводу того, что сокращение срока объявления вакансий с 60 дней до более короткого промежутка времени поставит в невыгодное положение потенциальных кандидатов из ряда государств-членов, имеющих из-за технических проблем ограниченный доступ к веб-сайту Организации Объединенных Наций. Однако изучение заявлений, поступивших на веб-сайт, говорит о том, что технические проблемы сходят на нет. Например, в 2007 году на веб-сайт поступило свыше 500 000 заявлений из 189 стран. Государства-члены, из которых в 2007 году не было получено ни одного заявления, являются странами, отсутствие заявлений из которых не может быть объяснено какими-либо техническими проблемами.

22. Сокращение продолжительности объявления вакансий до 30 дней также будет распространяться на объявление конкретных вакансий в соответствии с новой системой на основе реестров. Существует понимание того, что использование реестров пригодно не для всех видов должностей в Организации. Управление людских ресурсов будет разрешать объявление конкретных вакансий в ситуациях, когда реестры не могут предложить подходящих кандидатов,

или в случае должностей высокого уровня и/или специализированного характера. Например, для должности с уникальными требованиями в узкотехнической области может потребоваться объявить эту конкретную вакансию. Процесс отбора будет осуществляться в рамках системы отбора персонала.

23. После объявления типовой вакансии сотрудники по вопросам людских ресурсов рассмотрят каждого кандидата на предмет соответствия требованиям и минимальную пригодность с использованием информационно-технических средств. Сотрудники по вопросам людских ресурсов препроводят списки кандидатов группам специалистов в данной области, которые определяют пригодность как внутренних, так и внешних кандидатов с точки зрения характера выполняемых функций и уровня должности, на которую они претендуют. Этот обзор будет включать проведение специалистами в соответствующих областях собеседований на основе профессиональных навыков и использование в случае необходимости других методов оценки.

24. Перед включением кандидатов в реестр центральные наблюдательные органы, которые представляют собой совместные органы администрации и персонала, проведут обзор процесса, завершающегося включением кандидата в реестр. Эти органы определяют, был ли указанный процесс справедливым и транспарентным согласно соответствующим правилам и процедурам. Центральные наблюдательные органы созданы во всем Секретариате, и уже принят ряд мер по созданию таких органов для операций по поддержанию мира. В 2008 году Департаментом полевой поддержки были установлены параметры системы центральных наблюдательных органов для должностей на местах, что включает использование экспертов в ряде специализированных областей, и на момент написания настоящего доклада Департамент в консультации с Союзом полевой персонала принимал необходимые меры по созданию указанных органов.

25. В реестры будут включаться кандидаты, которые будут сочтены пригодными, анкеты которых будут проверены и которые будут готовы занять имеющиеся должности в Организации Объединенных Наций. Имена включенных в реестры кандидатов будут сообщаться руководителям программ. В отношении включенных в реестр кандидатов будет указываться, являются ли они сотрудниками, какие конкурсные экзамены они успешно сдали и как представлено государство, гражданином которого они являются. Это обеспечит уделение внимания тем аспектам их кандидатур, которые касаются мандатов и правил Организации. Сотрудники, являющиеся внутренними кандидатами, будут изучаться и всесторонне рассматриваться в соответствии с положением 4.4 Положений о персонале, согласно которому «при заполнении вакансий в максимальной степени учитываются необходимая квалификация и опыт лиц, уже состоящих на службе в Организации Объединенных Наций».

26. После объявления типовых вакансий по мере появления конкретных вакансий они будут объявляться на срок до 30 дней на веб-сайте Организации Объединенных Наций, с тем чтобы информировать общественность, персонал и государства-члены о наличии конкретных должностей, которые будут заполнены из реестра. Кандидаты, включенные в реестр для соответствующей профессиональной группы, категории и уровня, будут информироваться о вакансии и могут подтвердить свою заинтересованность. Заполнение вакантной

должности будет осуществляться исключительно из реестра предварительно одобренных кандидатов для данной профессиональной группы и уровня.

27. Решение о назначении принимается руководителями департаментов и управлений в рамках тех полномочий, которые делегированы им Генеральным секретарем. Принимая решение о наборе того или иного кандидата, руководители департаментов и управлений руководствуются Уставом Организации Объединенных Наций, решениями директивных органов, в том числе решениями по географическому распределению и гендерной сбалансированности, и соответствующими положениями, правилами и административными инструкциями. Договоры старших руководителей с Генеральным секретарем и планы действий в области людских ресурсов представляют собой обязательства глав департаментов и управлений добиваться практических и поддающихся оценке целей в области укомплектования штатов и найма персонала.

D. Управление реестрами

28. Будет осуществляться активное управление реестрами для обеспечения того, чтобы были подобраны кандидаты, заинтересованные в конкретных должностях и чтобы в наличии имелось достаточное число кандидатов для заполнения имеющихся и прогнозируемых вакансий. Кандидаты будут, как правило, оставаться в реестре в течение трех лет с возможностью продления еще на два года, если это отвечает их интересам и ситуации. По истечении пяти лет кандидаты будут, как правило, исключаться из реестра. Кандидаты могут продолжать подавать заявления на объявляемые типовые вакансии по мере их появления, и в течение периода нахождения в реестре с ними будут периодически устанавливаться контакты для подтверждения их сохраняющейся готовности к назначению и интереса. В рамках кадрового планирования будет определяться соотношение между числом кандидатов и числом имеющихся должностей. Предусматривается, что для работоспособной системы реестров необходимо поддерживать соотношение между числом кандидатов в реестре и числом имеющихся вакансий порядка пяти к одному.

29. Опыт показывает, что одной из основных проблем при укомплектовании штатов является большое число заявлений на должности. Внедрение системы «Гэлакси», которая является сетевой электронной кадровой системой, привело к резкому увеличению числа подаваемых на должности заявлений, в частности от внешних кандидатов. Всем участникам процесса рассмотрения кандидатов трудно справиться с большим числом заявлений и обеспечить рассмотрение всех отвечающих требованиям кандидатов. Хотя система «Гэлакси» и имеет ряд элементов, которые облегчают рассмотрение кандидатов, она оказалась непригодной для решения поставленной задачи.

30. Новая электронная система управления кадрами позволит автоматически отбирать кандидатов и использовать более совершенные методы, позволяющие найти самых подходящих кандидатов. Это является решающим фактором с точки зрения экономии времени при рассмотрении и изучении кандидатов и обработке большого числа заявлений, которых в настоящее время поступает свыше полумиллиона в год. Эта система будет включать расширенные возможности поиска, отбора в онлайн-режиме и подготовки отчетности и проведения анализа, что даст пользователям возможность более эффективно справляться с большим числом заявлений, обеспечивая при этом соблюдение стан-

дартов на протяжении всего процесса укомплектования штатов. Используя данные о квалификации и профессиональных качествах, можно будет сопоставить информацию, имеющуюся в личных делах, с требованиями в объявлениях о вакансии и критериями оценки. Эта же информация будет использоваться в качестве основы для организации служебной деятельности и развития карьеры. Более совершенные системы помощи в онлайн-режиме помогут пользователям на каждом этапе, с тем чтобы те могли легко пользоваться системой и знать соответствующие требования.

31. Для обеспечения отбора самых подходящих кандидатов ряд элементов должен быть усовершенствован и интегрирован. Будет установлена взаимосвязь между должностными требованиями, информацией в личном деле и результатами оценки кандидатов, с тем чтобы обеспечить согласованность всех этапов процесса отбора и включение в реестр тех кандидатов, которые лучше всего отвечают требованиям. Изменение процесса подачи заявлений имеет решающее значение с точки зрения выработки более упорядоченного и системного подхода к оценке опыта, квалификации и профессиональных навыков кандидата. Это поможет более эффективно подбирать кандидатов с учетом объявленных требований в случае как типовых, так и конкретных вакансий и оценивать кандидатов на предмет определения того, в какой области они наилучшим образом отвечают потребностям Организации.

32. Другой проблемой в процессе укомплектования штатов являются проверка рекомендаций кандидатов, их трудовой биографии и полученного образования. С тем чтобы добиться стандартизации и экономии за счет эффекта масштаба, сокращения дублирования работы и повышения эффективности, предлагается решать эти задачи более централизованным образом.

33. Будет расширена работа по поиску кандидатов, с тем чтобы выполнить решения в отношении географической и гендерной представленности и подобрать специалистов, которых трудно найти с помощью объявления о вакансиях. Деятельность по поиску кандидатов, в том числе сотрудничество с профессиональными ассоциациями, государственными учреждениями и неправительственными организациями, обеспечит наличие кандидатов для включения в реестры на основе описанного выше кадрового процесса.

Е. Связь с другими реформами в области управления кадрами

34. Систематическое кадровое планирование и наем персонала на основе реестров заранее отобранных кандидатов является частью более широкой интегрированной системы управления кадрами. Упомянутые меры в сочетании с предложениями Генерального секретаря по укреплению руководящих и управленческих кадров, повышению мобильности и созданию сетей профессиональных ассоциаций, совершенствованию развития карьеры и организации служебной деятельности будут играть ключевую роль в реализации целей Генерального секретаря по привлечению, набору, удержанию и формированию штата высококвалифицированных и успешно работающих сотрудников. Предложения Генерального секретаря по упорядочению системы контрактов и унификации условий службы на местах также приведут к формированию более интегрированной, ориентированной на работу на местах и глобальной рабочей силы.

III. Осуществление: поэтапный подход

35. Генеральный секретарь предлагает начать подготовительную работу по введению системы, на основе реестров, в январе 2009 года. В дополнение к уже существующим реестрам также предлагается начиная с июля 2009 года поэтапно вводить реестры для определенных видов функций в качестве переходной меры до их полномасштабного использования к концу 2009 года. При таком подходе можно будет опробовать и усовершенствовать новые рабочие процессы, связанные с использованием системы реестров.

36. С тем чтобы справиться с предполагаемым значительным увеличением рабочей нагрузки, связанной с проверкой кандидатов (в три раза по сравнению с текущим объемом), и оказать поддержку пользователям, как внешним, так и внутренним, любые соответствующие потребности в ресурсах, которые могут появиться, будут рассмотрены в контексте бюджета на двухгодичный период 2010–2011 годов.

IV. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

37. Генеральной Ассамблее предлагается утвердить:

- а) введение на первоначальный период в один год основанного на реестрах подхода к отбору персонала;
 - б) сокращение продолжительности объявления конкретных вакансий с 60 до 30 дней.
-