



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
2 September 2010
Russian
Original: English

Шестьдесят пятая сессия

Пункт 136 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Общий обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 63/250 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей на ее шестьдесят пятой сессии доклад о ходе работы по проведению реформы системы управления людскими ресурсами.

В настоящем докладе приводится общий обзор системы управления людскими ресурсами в Организации с уделением особого внимания кадровым реформам, проведенным или проводимым после шестьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи. Центральное место в этих реформах занимают такие приоритетные области, как система контрактов и унификация условий службы, управление талантами и привлечение молодых специалистов в Организацию.

К настоящему докладу имеются четыре добавления, которые касаются системы контрактов и унификации условий службы (A/65/305/Add.1); системы желательных квот (A/65/305/Add.2); программы управления талантами «Инспира» (A/65/305/Add.3) и программы Организации Объединенных Наций для молодых специалистов (A/65/305/Add.4).

* A/65/150.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Общеорганизационный контекст и современные требования	3
А. Общеорганизационный контекст	3
В. Современные требования	7
III. Ход осуществления резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и последующие меры	8
IV. Конкретные инициативы	11
А. Система контрактов и унификация условий службы	11
В. Управление талантами	12
С. Система управления талантами «Инспира»	41
D. Национальные конкурсные экзамены для набора персонала и программа Организации Объединенных Наций для молодых специалистов	42
Е. Охрана здоровья и благополучие персонала	42
F. Лист оценки кадровой работы	45
G. Взаимоотношения между администрацией и персоналом	47
V. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее	47
Приложение	
Краткое описание принятых мер по выполнению просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 63/250 и 64/269, и просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Генеральной Ассамблеей	48

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 63/250 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей на ее шестьдесят пятой сессии доклад о ходе работы по проведению реформы системы управления людскими ресурсами.

2. В докладе приводится общий обзор системы управления людскими ресурсами в Организации с уделением особого внимания реформам кадровой системы, проведенным или проводимым после шестьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи. Центральное место в этих реформах занимают такие приоритетные области, как реформа системы контрактов, унификация условий службы в «несемейных» местах службы общей системы Организации Объединенных Наций, управление талантами и привлечение молодых специалистов в Организацию. В докладе и добавлениях к нему, наряду с освещением этих основных областей, содержатся разделы, посвященные условиям службы, непрерывным контрактам, постоянным контрактам, подбору и найму персонала, новой системе управления талантами, системе желательных квот, информационно-пропагандистской работе, управлению служебной деятельностью, обучению и развитию карьеры, национальным конкурсным экзаменам для найма персонала и программе молодых специалистов, охране здоровья и благополучия персонала и введению листа оценки кадровой работы, то есть сферам, в которых Ассамблея просила принять дополнительные меры или был достигнут существенный прогресс со времени представления предыдущих докладов о реформе системы управления людскими ресурсами.

3. Генеральный секретарь представляет на рассмотрение Генеральной Ассамблеи обзорный доклад о реформе системы управления людскими ресурсами с четырьмя добавлениями, вместо отдельных докладов, как это было в прошлые годы. Это сделано с целью более тесно увязать между собой внесенные предложения, что способствовало бы их рассмотрению и принятию соответствующих решений государствами-членами. В приложении к настоящему докладу приводится информация о ходе выполнения просьб Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 63/250 и 64/269, и просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, которые были одобрены Ассамблеей.

4. На рассмотрении Ассамблеи находится также доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/65/350), в котором впервые приводится сводная информация об использовании персонала, предоставляемого на безвозмездной основе, консультантов и индивидуальных подрядчиков и о найме вышедших на пенсию сотрудников.

II. Общеорганизационный контекст и современные требования

A. Общеорганизационный контекст

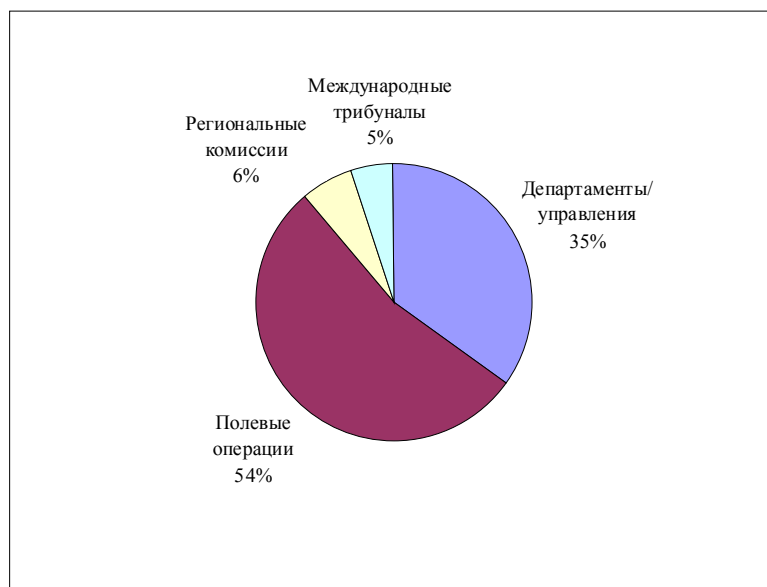
5. Наиболее ценным ресурсом Организации являются работающие в ней люди, на которых приходится 70 процентов регулярного бюджета и примерно четверть общего бюджета вспомогательного счета и операций по поддержанию

мира. Управление людскими ресурсами должно играть центральную, стратегическую роль в заложении основы и необходимых функциональных элементов для обеспечения того, чтобы деятельность Организации была комплексной и совместимой в оперативном плане. Система управления людскими ресурсами должна непрерывно прилагать усилия к тому, чтобы сделать Организацию быстро реагирующей и гибкой, стимулирующей рост потенциала и качественную работу сотрудников, обеспечивающей равные возможности для развития карьеры, независимо от программ и источников финансирования, и предоставляющей сотрудникам возможность учиться и развиваться, чтобы они могли в полной мере раскрыть свой потенциал. Только в этом случае Секретариат сможет привлекать и удерживать широкий круг международных динамичных и легко адаптирующихся специалистов, которые отвечают меняющимся потребностям Организации в деле осуществления стоящих перед нею задач.

6. Организация стала подлинно глобальной по своим масштабам, совершив переход от конференционного обслуживания к работе в быстро меняющихся условиях на местах, сопряженных с высоким риском для безопасности. Как видно из диаграммы I, более половины сотрудников Организации заняты в полевых операциях.

Диаграмма I

Персонал Секретариата в разбивке по местам службы¹



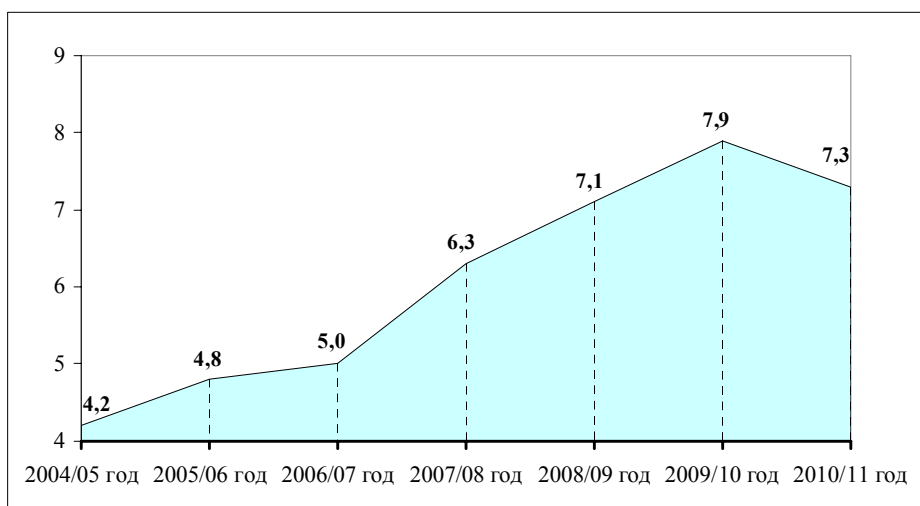
¹ Полевые операции включают операции по поддержанию мира, а также Базу материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, специальные политические миссии, включая, отделения Организации Объединенных Наций, отделения миростроительства, объединенные представительства и комиссии, не считая специальных и личных посланников и специальных советников Генерального секретаря и группы по наблюдению за санкциями и группы, которые включены в состав соответствующих департаментов и управлений. В эту категорию входит полевой персонал Управления по координации гуманитарной деятельности, Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности и других подразделений Организации.

7. Дополнительным свидетельством перемещения деятельности Организации на места являются бюджеты миротворческих, политических и миростроительных миссий и гуманитарных операций.

8. Как видно из диаграммы II, бюджет операций по поддержанию мира резко увеличился с 4,2 млрд. долл. США в год в 2004/05 году до 7,3 млрд. долл. США в 2010/11 году.

Диаграмма II

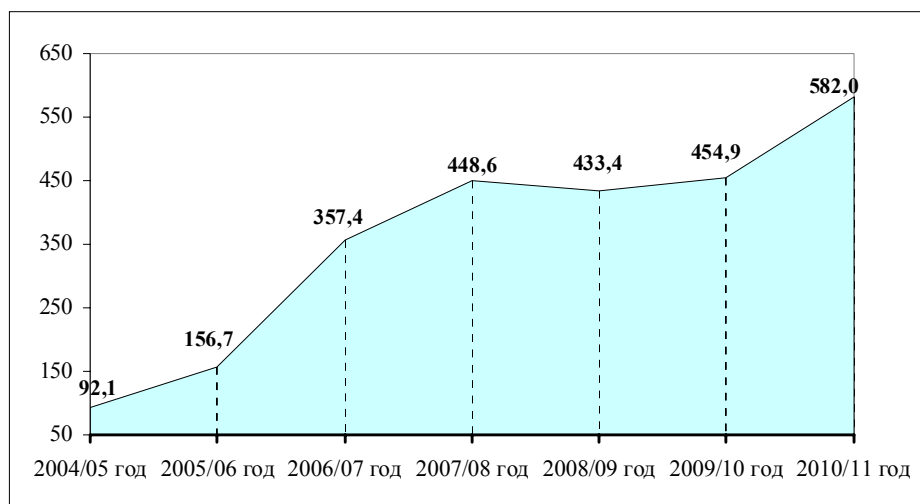
Размер бюджета операций по поддержанию мира, 2004/05–2010/11 годы
(В млрд. долл. США)



9. За тот же период объем финансирования специальных политических миссий и миссий по миростроительству увеличился более чем в шесть раз, как это явствует из диаграммы III.

Диаграмма III

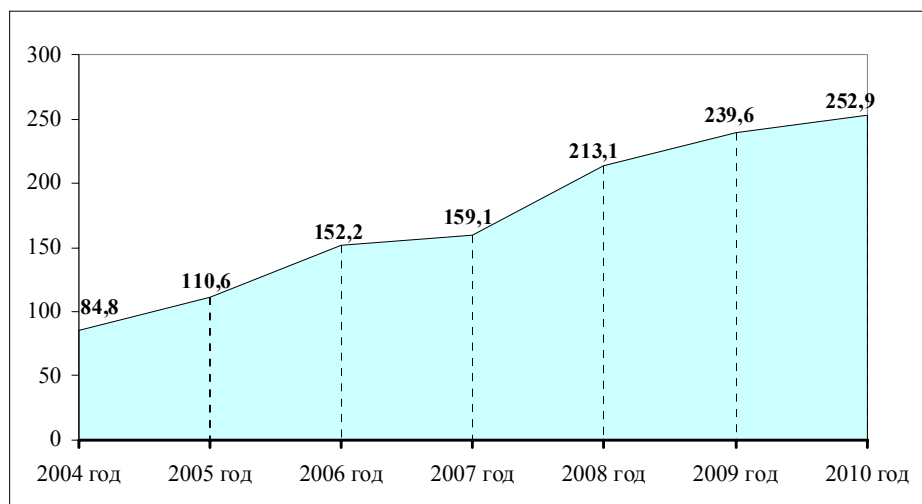
Размер бюджета специальных политических миссий и миссий по миростроительству, 2004/05–2010/11 годы
(В млн. долл. США)



10 Объем финансирования гуманитарных операций из регулярного бюджета и внебюджетных источников также возрос почти на 200 процентов за период с 2004 по 2010 год, как это видно из диаграммы IV.

Диаграмма IV

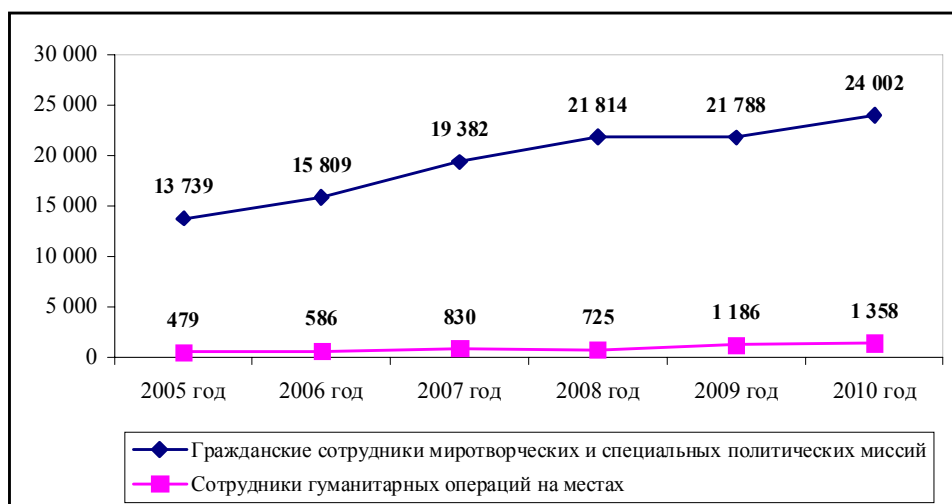
Размер бюджета гуманитарных операций^a
(В млн. долл. США)



^a Включая основные виды деятельности и проекты и мероприятия на местах, финансируемые за счет регулярного бюджета и внебюджетных средств.

11. Из диаграммы V явствует также, что за период с 2005 по 2010 год число международных и национальных гражданских сотрудников, работающих в миротворческих и специальных политических миссиях возросло на 75 процентов, а в гуманитарных операциях на местах — почти втрое. Помимо этого контекстуального перехода от обычной к оперативной деятельности, Организации предстоит решить целый ряд связанных с этим задач. Существует проблема большого количества вакансий и высокой текучести кадров, особенно в некоторых местах службы с трудными условиями. По состоянию на 30 июня 2010 года доля вакантных должностей международных сотрудников на местах составляла 24,1 процента. В период с января по декабрь 2009 года показатель текучести по всем международным сотрудникам в полевых миссиях составил 19,9 процента.

Диаграмма V
Полевой персонал



12. Во всем Секретариате ощущаются трудности с оперативным заполнением вакансий. В неполевых местах службы время с момента объявления вакансии до момента выбора руководителем департамента кандидата на должность в 2008 году составляло в среднем 182 дня, а в 2009 году — 197 дней. Тот факт, что на подбор кандидатов уходит шесть с половиной месяцев, не может не влиять на способность Организации выполнять стоящие перед нею задачи.

В. Современные требования

13. Организации Объединенных Наций приходится действовать в самых различных условиях: от относительно предсказуемой и стабильной среды в ограниченном количестве мест до меняющихся условий, когда необходимо осуществлять крупномасштабные, географически разобщенные полевые операции. Поэтому Организация должна обладать способностью и располагать средствами, необходимыми для решения нынешних и будущих задач.

14. Масштабы, размах и зачастую неотложный характер деятельности Организации Объединенных Наций, охватывающей самые различные области — от гуманитарной до миротворческой и миростроительной, требуют полностью интегрированных и согласованных действий Секретариата Организации Объединенных Наций и его безупречной оперативной совместимости со специализированными учреждениями и независимо управляемыми фондами и программами. Поэтому Организация начала применять принцип интеграции полевых миссий в более широкое сочетание комплексных присутствий Организации Объединенных Наций в постконфликтных странах (см. доклад Генерального секретаря о миростроительстве в период сразу же после окончания конфликта (A/63/881-S/2009/304) и заявление Председателя Совета Безопасности, содержащееся в документе S/PRST/2009/23). Только в условиях полной интеграции и оперативной совместимости Организация Объединенных Наций сможет дейст-

вительно соблюдать принципы слаженности служебной деятельности и единства действий.

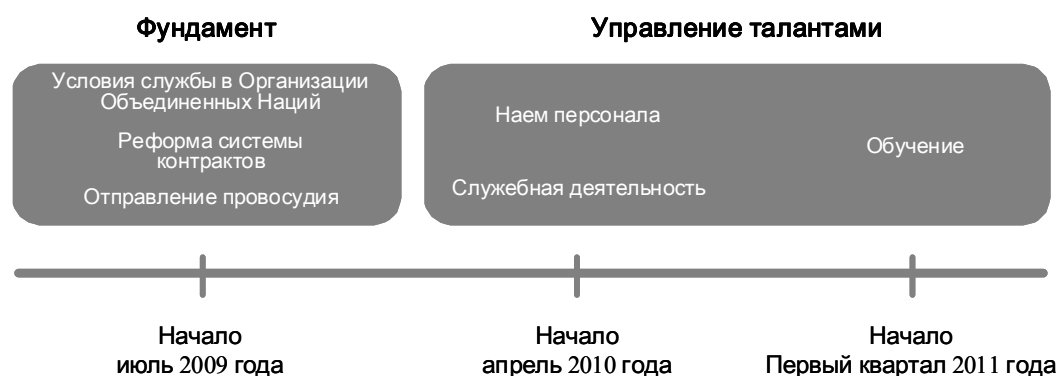
15. Интеграция означает обеспечение того, чтобы принятая политика применялась во всей Организации, чтобы процедуры последовательно соблюдались и чтобы инструменты, используемые Организацией, были современными, многофункциональными и доступными для каждого. Оперативная совместимость означает, что организации, входящие в общую систему Организации Объединенных Наций, должны иметь унифицированные условия службы и быть в состоянии обеспечивать полную координацию и сотрудничество, работая совместно по достижению общих целей Организации Объединенных Наций.

16. В настоящем докладе и добавлениях к нему подробно рассматриваются эти инициативы в области реформирования системы управления людскими ресурсами, включая обзор достигнутого на сегодняшний день прогресса и последующие меры по осуществлению реформ.

III. Ход осуществления резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и последующие меры

17. Со времени принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи Организация осуществила целый ряд инициатив по совершенствованию управления людскими ресурсами в целях решения проблем, упомянутых в разделе II выше, и улучшения работы Секретариата. Начатая в июле 2009 года реформа системы контрактов, предусматривающая упорядочение контрактов и унификацию условий службы в Секретариате, и создание новой системы отправления правосудия заложили фундамент для преобразований. Проводимые в настоящее время реформы системы управления талантами, опирающиеся на этот фундамент, закладывают прочную основу для совершенствования найма, управления служебной деятельностью и развития карьеры (см. диаграмму VI).

Диаграмма VI



18. Благодаря непрерывному осуществлению реформистских инициатив Организация лучше подготовится к реагированию на меняющиеся условия и требования среды. Интеграция и унификация заложат основу для долгосрочного повышения продуктивности и улучшения условий работы, что, в свою очередь, даст Организации возможность лучше решать стоящие перед нею задачи.

19. Организация достигла определенного прогресса в проведении реформы системы контрактов и формировании четырех основ программы управления талантами (кадровое планирование, подбор и наем персонала, управление служебной деятельностью и обучение и развитие карьеры). Наблюдается также прогресс в улучшении системы контроля за служебной деятельностью. Приведенная ниже таблица 1 позволяет получить представление о прогрессе, достигнутом по состоянию на август 2010 года. Более подробная информация об осуществлении резолюции 63/250 в целом приводится в приложении к настоящему докладу.

Таблица 1

Ход осуществления резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи

<i>Область</i>	<i>Мероприятия/этапы</i>
Реформа системы контрактов	• 15 категорий контрактов сокращены до трех: временные, срочные и непрерывные • Разработан единый комплекс правил о персонале и унифицированных условий службы в целях интеграции сотрудников штаб-квартир и полевого персонала в один глобальный Секретариат • Персонал и администрация согласовали предложение о внедрении непрерывных контрактов, которое будет представлено Генеральной Ассамблее • На постоянные контракты переведено 1 396 сотрудников (из 5 220 имеющих на это право) (по состоянию на 12 августа 2010 года)
Кадровое планирование	• Проведено стратегическое кадровое планирование по всем штаб-квартирам и на местах
Подбор и наем персонала	• Проводится обновленная политика подбора кадров • Создан новый сетевой портал UN Careers • Внедряется новая электронная кадровая программы «Инспира» в поддержку изменений политики • Завершен обзор процедур проведения национальных конкурсных экзаменов для найма персонала
Управление служебной деятельностью	• Принята новая политика в области управления служебной деятельностью и ее развития • Пересмотрена система управления служебной деятельностью

<i>Область</i>	<i>Мероприятия/этапы</i>
	Начато экспериментальное применение новой системы и электронной системы управления служебной деятельностью «Инспира»
Обучение и развитие карьеры	- Принята новая политика в области обучения, предусматривающая пять дней профессиональной подготовки для каждого сотрудника в год - Учрежден Консультативный совет по учебной подготовке - Начата разработка новой стратегии обучения - Осуществлено экспериментальное применение программы добровольной мобильности - Начато проведение инициативы в области добровольной мобильности на основе сетей рабочих мест
Лист оценки кадровой работы	Начата разработка оценочного листа (новой системы контроля за выполнением задач, поставленных Генеральной Ассамблеей, и делегированием полномочий)

20. Хотя сделано немало, впереди еще большая работа. Реформы, проводимые во исполнение резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, носят непрерывный характер и будут осуществляться в течение предстоящего двухгодичного периода. В приведенной ниже таблице отражены последующие меры, которые Организация намерена принять для продолжения реализации кадровой реформы. Государства-члены будут и далее информироваться о ходе проведения реформ. Управление людских ресурсов стремится проводить эти реформы без каких-либо дополнительных финансовых затрат.

Таблица 2

Последующие меры по дальнейшему осуществлению резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи

<i>Область</i>	<i>Мероприятия/этапы</i>
Реформа системы контрактов	- Введение унифицированных условий службы в «несемейных» местах службы среди организаций общей системы Организации Объединенных Наций - Увязка статуса «семейных» и «несемейных» мест службы с условиями безопасности - Внедрение непрерывных контрактов

<i>Область</i>	<i>Мероприятия/этапы</i>
	• Завершение перевода на постоянные контракты сотрудников, имеющих на это право
Кадровое планирование	• Уделение повышенного внимания адресному краткосрочному планированию
Подбор и наем персонала	• Дальнейшее распространение системы подбора персонала на полевые операции
Управление служебной деятельностью	• Распространение новой системы и программы управления служебной деятельностью на всю Организацию
Обучение и развитие карьеры	• Проведение в жизнь стратегии обучения • Внедрение системы управления обучением и модуля электронного обучения • Использование сетей рабочих мест • Разработка моделей карьеры для всей Организации
Лист оценки кадровой работы	• Внедрение нового оценочного листа

IV. Конкретные инициативы

21. В следующих разделах конкретно говорится о предпосылках и необходимости проведения реформы, достигнутом прогрессе после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и последующих мерах, которые предстоит принять.

A. Система контрактов и унификация условий службы

22. После принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи Организация 1 июля 2009 года начала реформировать свою систему контрактов для упорядочения большого количества контрактов, унификации условий службы и полной интеграции Секретариата в одну глобальную организацию. В первом добавлении к настоящему докладу (A/65/305/Add.1) приводится дополнительная информация о достигнутом на сегодняшний день прогрессе в проведении реформы системы контрактов, излагается предложение о внедрении непрерывных контрактов, содержатся дополнительные сведения о пересмотре постоянных контрактов и перечисляются проблемы, которые еще предстоит решить в деле унификации условий службы сотрудников в «несемейных» местах службы с учетом соответствующих рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе (КМГС).

В. Управление талантами

23. Концепция управления талантами — это способ использования и развития талантов и профессиональных навыков сотрудников для содействия Организации в достижении стоящих перед ней конкретных задач.

24. Организация Объединенных Наций признала важность концепции управления талантами для содействия обеспечению большей согласованности и слаженности в Секретариате, с тем чтобы в рамках Организации использовалась одна и та же практика и применялись одни и те же инструменты.

25. Система управления талантами, разработанная в Организации Объединенных Наций, была предложена в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Инвестирование в людей» (A/61/255) и охватывает четыре основные области: кадровое планирование, комплектование штатов и наем персонала, управление служебной деятельностью и обучение и развитие карьеры. Осуществляя деятельность в этих четырех областях комплексным и более интегрированным образом, Организация сможет лучше привлекать и удерживать глобальный штат динамичных и легко адаптирующихся сотрудников для выполнения встающих перед ней меняющихся задач. На приведенной ниже диаграмме VII видно, как взаимосвязаны эти четыре области и как общая политика и информационные системы, особенно новая кадровая программа «Инспира», обеспечивают поддержку управления талантами.

Диаграмма VII
Система управления талантами



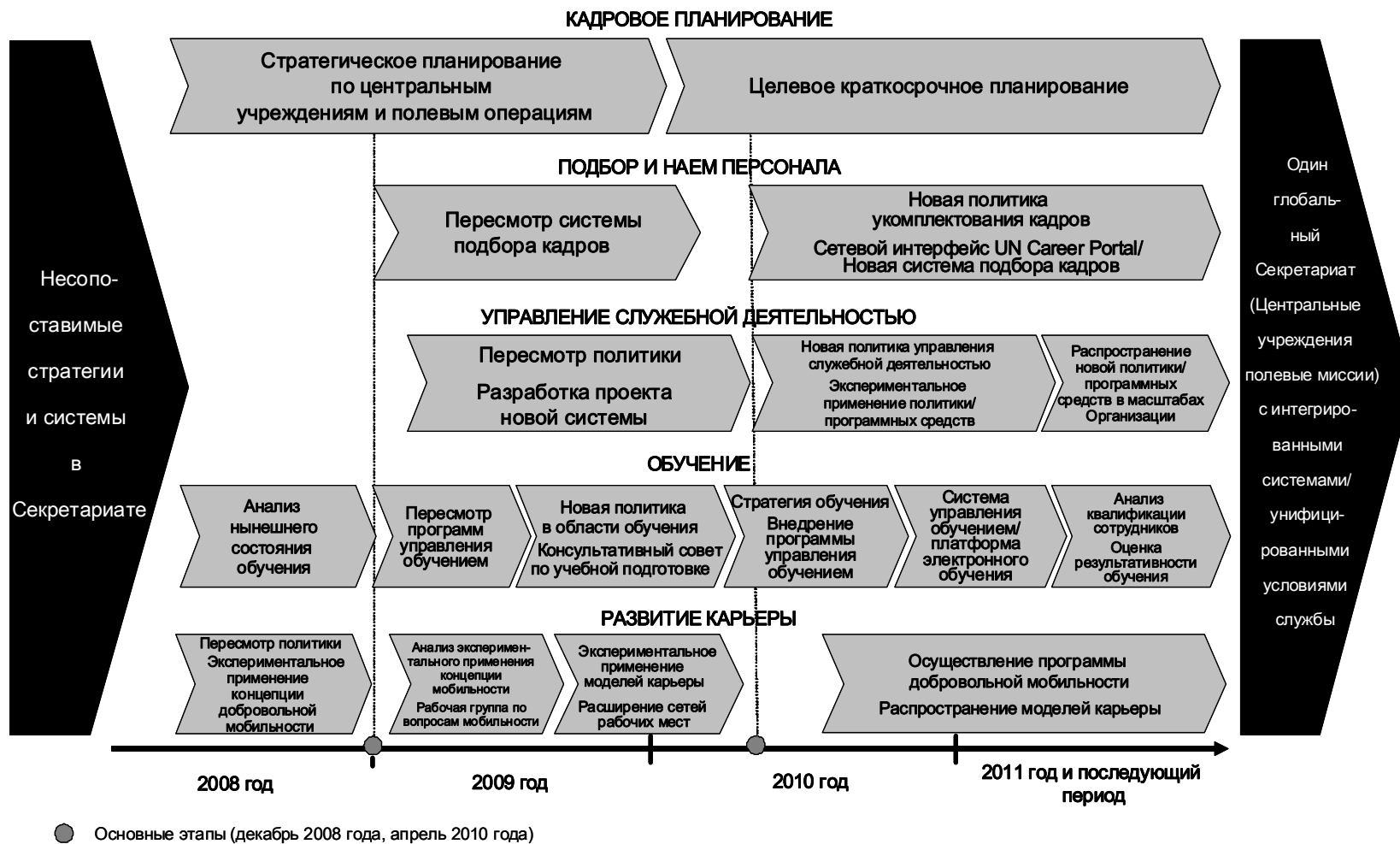
26. Организация начала пересматривать политику и соответствующие процедуры во всех этих четырех областях, что предполагает проведение стратегического кадрового планирования по штаб-квартирам и полевым миссиям, рассмотрение и внедрение новой системы подбора кадров, применение нового подхода к управлению служебной деятельностью, который включает укрепление связи между обучением и развитием карьеры и предусматривает установление обратной связи с многочисленными источниками, и разработку официальной политики в области обучения, обеспечивающей увязку обучения с потребностями Организации и применение более комплексного подхода к развитию карьеры.

27. В поддержку политики, лежащей в основе этих реформ, в апреле 2010 года было начато создание общей технологической платформы для укрепления внутренней способности Организации планировать, осуществлять и контролировать работу, а также вести отчетность по вопросам, связанным с управлением ее талантами. Эта новая система заменяет несколько разных кадровых систем, используемых в настоящее время в Организации, включая системы «Гэлакси», «Ньюклеус» и электронную систему служебной аттестации e-PAS.

28. Ниже приводится более подробная информация об этих изменениях политики и процедур, которые являются одним из важнейших элементов усилий по обеспечению интеграции и оперативной совместимости.

29. Реформы, проводимые после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, являются непрерывными и будут продолжаться в будущем. На диаграмме VII приводится более подробная информация о ходе реализации различных составляющих системы управления талантами.

Диаграмма VIII
Общая картина внедрения системы управления талантами



1. Кадровое планирование

Предпосылки и необходимость

30. Как уже говорилось в докладе Генерального секретаря о найме персонала и укомплектовании штатов в Организации Объединенных Наций (A/63/285), кадровое планирование является первым элементом системы управления талантами, которая имеет своей целью наделить Организацию способностью прогнозировать вакансии на основе стоящих перед Организацией задач и требуемых специальностей, с тем чтобы она могла принимать меры для удовлетворения этих кадровых потребностей. Кадровое планирование рассматривается как системный процесс, позволяющий Организации принимать обоснованные и долгосрочные решения по управлению людскими ресурсами и обеспечивать, чтобы нужное количество людей, обладающих нужным опытом и специальностями, занимали нужные должности в нужное время. Кадровое планирование рассматривается также как важный инструмент решения кадровых проблем в связи с ожидаемым в предстоящие годы большим количеством выходов на пенсию.

31. В целях решения последней упомянутой проблемы Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам также поддержал усилия по внедрению комплексной системы среднесрочного кадрового планирования и необходимых вспомогательных программных средств (см. A/63/526 и Согг.1). Кроме того, в резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея указала на предстоящее наступление у сотрудников Организации Объединенных Наций демографического переходного периода и настоятельно призвала Генерального секретаря принять в приоритетном порядке меры по обеспечению кадрового планирования.

Достигнутый прогресс после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи

32. В течение 2009 года Организация осуществляла долгосрочное кадровое планирование в масштабах Секретариата для определения возможностей привлечения в Организацию квалифицированных кадров и сравнения этих возможностей с прогнозируемыми штатными потребностями в целях выявления будущей нехватки персонала, с тем чтобы можно было наметить и осуществить стратегии оперативного восполнения такой нехватки. Это планирование охватывало более 60 департаментов/управлений и полевых операций.

33. В ходе проведения кадрового планирования был выявлен ряд проблем. Данное мероприятие не позволило проанализировать внутренние источники кадров, поскольку единственной определенной переменной в движении персонала был ожидаемый выход сотрудников на пенсию. В то же время с точки зрения прогнозирования анализ спроса не позволил получить какой-либо дополнительной информации, кроме количества финансируемых из бюджета должностей, которые уже имеются в наличии. Кроме того, раньше ожидался серьезный демографический переходный период, а именно достижение пенсионного возраста большим числом сотрудников. Однако более подробное изучение данных выявило, что серьезный демографический переходный период, судя по всему, не наступит. В период с июня 2006 года по июнь 2010 года средний возраст сотрудников Секретариата оставался неизменным на уровне 42 лет. Абсолютное количество предполагаемых выходов на пенсию, как явст-

вует из таблицы 3 ниже, незначительно снижается, а в виде процентной доли от общего числа сотрудников этот показатель тоже, как ожидается, несколько уменьшится.

Таблица 3

Фактический и прогнозируемый выход сотрудников на пенсию, 2007–2015 годы

<i>Выход сотрудников на пенсию</i>	<i>Фактические данные за 2007–2010 годы</i>	<i>Прогноз на 2011–2015 годы</i>
Выход на пенсию — в среднем в год	549	538
Количество выходов на пенсию в процентах от среднегодового количества сотрудников	2,2% (24 611)	1,9% (27 918)

Примечание: Прогноз в отношении количества выходов сотрудников на пенсию в 2011–2015 годах основан на данных, содержащихся в документе A/65/350.

Общая численность персонала — это все нанятые на международной и местной основе сотрудники полевых и неполевых подразделений, имеющие постоянный/испытательный, срочный и временный контракт, исключая сотрудников, не включенных в систему ИМИС (то есть, местных сотрудников, числящиеся в штате Программы развития Организации Объединенных Наций/Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, некоторые сотрудники международных трибуналов и местный персонал полевых операций).

34. Эти факторы в совокупности указывают на то, что вся эта комплексная работа по кадровому планированию ситуации в Секретариате имела ограниченную полезность.

Предстоящие меры

35. Что касается полевых миссий, то оперативное краткосрочное кадровое планирование является важным элементом реформированного процесса укомплектования штатов на основе реестров. В реестровой системе укомплектования штатов используется упреждающий централизованный подход к пополнению кадров на основе составления реестров квалифицированных кандидатов на существующие и ожидаемые вакансии, обладающих соответствующим набором навыков и предварительно одобренных центральным контрольным органом, из которых можно незамедлительно отбирать кандидатов на работу в полевые операции. Такое кадровое планирование предполагает ежеквартальную оценку ближайших и краткосрочных потребностей для каждой миссии с указанием функций и уровня должности, исходя из имеющихся в реестре кандидатов. Планирование такого рода позволяет лучше управлять процессом найма, поскольку это дает Секретариату возможность прогнозировать периодичность объявления типовых вакантных рабочих мест и заранее составлять график работы групп экспертов, которые проводят интервью, осуществляют оценку и рекомендуют полевому центральному контрольному органу кандидатов для включения в реестр.

36. В перспективе Организация будет уделять повышенное внимание кадровому планированию на основе накопленного опыта и совершенствованию не-

давно обновленной системы набора персонала. В частности, система набора персонала требует составления полевых реестров квалифицированных кандидатов на вакантные должности в полевых операциях, которые предварительно одобрены центральным контрольным органом и могут использоваться для незамедлительного набора на работу в полевые миссии. Применение кадрового планирования с точки зрения оперативной краткосрочной перспективы для удовлетворения уже выявленных потребностей явится полезным инструментом для использования этих полевых реестров.

2. Отбор и найм персонала

а) Обновленная система отбора и найма персонала

Предпосылки и необходимость

37. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея одобрила реформу системы контрактов, которая позволила бы создать единый, комплексный, глобальный Секретариат. После проведения этих реформ в июле 2009 года Организация смогла предпринять новый шаг — создать систему укомплектования штатов, которая будет применяться на местах и в штаб-квартирах. Процедура подбора кадров была пересмотрена, и теперь обособленные в прошлом политика и процессы отбора кадров для штаб-квартир и полевых операций объединены в одну систему.

38. С учетом этого объединения Генеральная Ассамблея в резолюции 63/250 просила Генерального секретаря доложить о принятых мерах по обеспечению того, чтобы система отбора кадров была транспарентной и недискриминационной, а также просила его обеспечить надлежащее оповещение о всех ожидаемых и непосредственно открывающихся вакансиях и их быстрое заполнение. Новая система должна обеспечивать открытость процесса как для кандидатов на вакантные должности, так и для руководителей программ и использовать такой инструмент, который был бы способен обрабатывать большое количество заявлений кандидатов на вакантные должности, обеспечить, по возможности, автоматический предварительный отбор кандидатов и сократить сроки найма.

39. Генеральная Ассамблея постоянно отмечает, например в резолюциях 61/244 и 63/250, важность ускорения найма персонала и укомплектования штатов в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь в 2004 году внес предложение сократить срок подачи заявлений на замещение объявленных вакантных должностей с 60 до 45 дней (см. A/59/263, пункт 58), предложение, основанное в то время на анализе, который показывал, что преобладающее большинство заявлений на замещение вакансий поступают в первые 45 дней объявления вакансии. В своей резолюции 59/266 Ассамблея приняла к сведению предложение Генерального секретаря и постановила вернуться к рассмотрению этого вопроса на своей шестьдесят первой сессии в контексте всестороннего изучения всех факторов, влияющих на процесс отбора, найма и расстановки кадров. Был проведен всеобъемлющий анализ, результаты которого были представлены Ассамблее на ее шестьдесят первой сессии. В этом докладе Генеральный секретарь предложил сократить срок подачи заявлений на конкретные вакантные должности с 60 до 30 дней (см. документ A/61/255, а затем документ A/63/285). На своих шестьдесят первой и шестьдесят третьей сессиях Ассамблея не приняла никакого конкретного решения о сокращении срока объявления вакансий.

40. Приняв к сведению обеспокоенность, которую в прошлом высказывали государства-члены в связи с тем, что сокращение срока объявления вакансий поставит в невыгодное положение потенциальных кандидатов из некоторых государств-членов, которые имеют ограниченный доступ к веб-сайту Организации Объединенных Наций из-за отставания в технологическом плане, Генеральный секретарь отметил в своем докладе, содержащемся в документе A/63/285, что в настоящее время технологическое отставание уже не является проблемой. С учетом появления новых информационных технологий, совершенствования систем набора кадров, включая развитие внешних связей для привлечения граждан из непредставленных и недопредставленных государств-членов, Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею вновь рассмотреть предложение о сокращении срока подачи заявлений на заполнение вакансий с 60 до 45 дней, как это предлагалось изначально в 2004 году, в качестве средства дальнейшего ускорения процесса найма и укомплектования штатов.

Достигнутый прогресс после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи

41. В апреле 2010 года была опубликована административная инструкция ST/AI/2010/3 о принятии новой политики, регулирующей систему набора персонала, был открыт новый портал UN Careers и начато применение новой электронной системы укомплектования штатов («Инспира»). Эта политика обеспечивает применение одинаковых стандартов найма ко всем сотрудникам Секретариата, независимо от того, где они работают: в местах расположения штаб-квартир или полевых миссиях и отделениях на местах (в том числе в составе гуманитарных операций). Таким образом, эта административная инструкция о наборе персонала впервые устанавливает политику, нормы и практику работы, которые дают Секретариату возможность улучшить процесс укомплектования штатов в местах расположения штаб-квартир, полевых миссиях и отделениях. Эта политика включает также меры в поддержку оперативной совместимости организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций.

42. В настоящем разделе приводится информация о мерах, принятых в связи с опубликованием административной инструкции о системе набора кадров. В порядке выполнения требований резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи Управление людских ресурсов в консультации с представителями персонала в составе Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом внесло описанные ниже улучшения в процесс укомплектования штатов.

Более обстоятельное информирование кандидатов о процессе их оценки

43. Любой процесс подбора кадров должен предусматривать информирование кандидатов о ходе рассмотрения их заявлений и об используемых при этом методах оценки. Система «Инспира» предусматривает обновление сведений о ходе рассмотрения заявлений на заполнение вакансий, на которые претендуют кандидаты. Кандидаты имеют также доступ к специальной справочной службе, где они могут получить ответы на любые технические вопросы, которые могут возникнуть. Кроме того, объявления вакансий на конкретные должности теперь

содержат информацию о методе оценки, которую будет использовать руководитель, осуществляющий наем.

Улучшения процесса предварительного отбора и оценки кандидатов

44. В соответствии с новой системой прекращена практика включения кандидатов в список на различных этапах отбора. Соответствие кандидатов установленным требованиям теперь автоматически определяется на основе ответов на вопросы, которые задает осуществляющий наем руководитель в ходе предварительного отбора, и кандидаты, признанные отвечающими таким требованиям, тут же включаются в список на ежедневной основе, начиная со дня размещения объявления об открывшейся вакансии. Кандидаты из реестров, соответствующие открывшейся вакансии, также незамедлительно включаются в список на ежедневной основе.

45. Эти нововведения позволят упорядочить процесс рассмотрения заявлений кандидатов благодаря прекращению трудоемкого отбора кандидатов «вручную» и автоматическому составлению списков кандидатов, в наибольшей степени соответствующих объявленной должности.

46. Благодаря такому автоматическому процессу предварительного отбора осуществляющие наем руководители получают более короткие списки кандидатов, которых предстоит оценить для определения того, отвечают ли они техническим требованиям и обладают ли необходимой квалификацией для заполнения открывшейся вакансии. Это усовершенствование позволит сэкономить время, так как теперь осуществляющие найм руководители будут рассматривать и оценивать меньшее число кандидатов, которые по итогам предварительного отбора сочтены наиболее подходящими. Это поможет также и кандидатам, поскольку они будут заранее знать из объявления об открывшейся вакансии о применяемой методике оценки и смогут лучше подготовиться к этой процедуре.

Меры в поддержку интеграции штаб-квартир и полевых миссий и оперативной совместимости организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций

47. Новые положения об укомплектовании штатов предусматривают стимулы в поддержку перехода сотрудников на полевые должности. В соответствии с новой системой сотрудник с постоянным, временным или срочным контрактом (без каких-либо ограничений по сроку), назначенный из какой-либо штаб-квартиры, включая региональные комиссии, на должность, которая на один уровень выше, чем его нынешняя должность, в миротворческую операцию или специальную политическую миссию, при сохранении за ним должности в первоначальном месте его службы, может быть временно повышен до уровня должности в миротворческой операции или специальной политической миссии на срок действия данного назначения.

48. Это временное повышение влечет за собой финансовую прибавку, а также дополнительные карьерные возможности. В частности, временно повышенный сотрудник в течение срока своего назначения может подать заявление на заполнение вакансий на один уровень выше, чем его временная должность, при условии, что он непрерывно проработал в миротворческой операции или специальной политической миссии более 12 месяцев. Эти положения также при-

меняются в отношении сотрудника, назначенного в миротворческую операцию или специальную политическую миссию (без каких-либо ограничений по сроку), который отобран для назначения на должность, уровень которой выше, чем его нынешняя должность, в штаб-квартире или региональной комиссии.

49. Для целей оперативной совместимости организаций системы Организации Объединенных Наций внутренний сотрудник, который прикомандирован в независимо управляемый фонд или программу Организации Объединенных Наций, специализированное учреждение или организацию общей системы Организации Объединенных Наций, сохраняет за собой конкретную должность сроком до двух лет. Если таким образом прикомандированный сотрудник подает заявление на замещение должности в Секретариате, он будет считаться внутренним кандидатом и имеет право подавать заявление на должность, которая на один уровень выше, чем должность, которую он в данный момент занимает в организации, к которой он прикомандирован.

Вынесение решений о найме персонала

50. Как говорится в пункте 3 статьи 101.3 Устава Организации Объединенных Наций, при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. При этом в Уставе говорится также, что должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе.

51. В процессе подбора кадров, помимо определяющего принципа деловых качеств кандидатов и упомянутых выше соображений географической представленности, на этапе принятия решения о выборе кандидата может учитываться и другая соответствующая информация, предусмотренная в разделе 9.3 документа ST/AI/2010/3.

52. Что касается выбора внешних кандидатов, то пересмотренная политика в отношении системы укомплектования штатов направлена на удовлетворение потребностей карьерного роста уже работающих сотрудников и предусматривает при заполнении вакансий уделение максимального внимания тем сотрудникам, которые уже работают в Секретариате. Таким образом, прежде чем выбрать внешнего кандидата, руководитель департамента должен обосновать такой выбор в письменной форме и получить согласие Управления людских ресурсов. Этот процесс упрощается благодаря новому требованию о проведении транспарентной оценки кандидатов, как говорилось об этом выше. Согласно этому новому положению кадровой политики руководители департаментов смогут теперь объективно рассматривать всех кандидатов, включая внешних, и если из документов следует, что внешний кандидат подходит в наибольшей степени, исходя из объективных критериев, содержащихся в описании открывающейся вакансии, то руководитель департамента теперь сможет представить Управлению людских ресурсов веские основания такого выбора. Таким образом, с одной стороны, решается задача обеспечения приоритетного рассмотрения внутренних кандидатов, а, с другой стороны, выполняется требование о привлечении новых талантов на всех уровнях.

53. Отмечается также, что руководители департаментов в любой момент в процессе отбора могут выбрать на освобождающееся рабочее место кандидата

из реестра (независимо от того, считается ли такой кандидат внешним или внутренним с точки зрения его соответствия установленным требованиям).

Использование реестров

54. В своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея признала, что реестры предварительно отобранных кандидатов могут в значительной степени ускорить процесс найма персонала в Организацию Объединенных Наций. Генеральная Ассамблея признала также, что в системе реестров предварительно отобранных кандидатов имеются конструктивные дефекты, проявляющиеся в том, что эта система не используется повсеместно для заполнения вакансий. Управление людских ресурсов провело анализ реестрового и других компонентов системы «Гэлакси» для устранения упомянутых конструктивных дефектов. Были выявлены следующие основные причины неиспользования реестров предварительно отобранных кандидатов:

- a) недостаточная информация о методах оценки, используемых при заполнении вакансии;
- b) неопределенность в отношении того, кто входит в состав групп по оценке кандидатов и являются ли члены этих групп квалифицированными специалистами в данном вопросе.

55. Были внесены соответствующие изменения и улучшения в рабочие процедуры, которые нашли свое отражение в новых положениях административной инструкции. Новые положения о включении кандидатов в реестр предусматривают:

- a) применение общего подхода к проведению оценки кандидатов, который описан в инструкции (см. ST/AI/2010/3, пункт 2.6);
- b) признание роли групп по оценке кандидатов, в состав которых будут входить специалисты по соответствующим вопросам их конкретных профессиональных групп;
- c) совместное использование кандидатов из реестров по всему Секретариату, включая полевые миссии, находящиеся в ведении Департамента полевой поддержки, чего раньше не было;
- d) предоставление информации осуществляющему наем руководителю о том, каким образом кандидат был включен в реестр (проводилась ли оценка, явившаяся основанием для рекомендации о включении в реестр).

56. Департамент полевой поддержки ввел должность руководителя профессиональной группы для оказания помощи в заполнении вакансий на местах на основе найма кандидатов из реестров. Руководитель профессиональной группы отвечает за создание реестра имеющихся кандидатов, которые обладают необходимой квалификацией и опытом согласно кадровым требованиям.

Последующие меры

57. Комплексная и эффективная система подбора кадров является краеугольным камнем в деле управления талантами Организации. После внедрения программы «Инспира» Организация будет продолжать распространять применение различных модулей этой программы, в том числе модуль управления реестра-

ми, модуль центральных контрольных органов, модуль проверки имеющихся кандидатов и их характеристик, а также внедрять другие аналитические и технические модификации, необходимые для улучшения общего функционирования системы.

b) Система желательных квот

58. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить предложения по проведению всеобъемлющего обзора системы желательных квот в целях создания более эффективного механизма обеспечения равного географического распределения в пределах общей численности всего Секретариата. Во втором добавлении к настоящему докладу (A/65/305/Add.2) рассматриваются происхождение и назначение системы желательных квот и приводятся обновленные сценарии, предложенные в предыдущем докладе Генерального секретаря о всеобъемлющем анализе системы географического распределения и анализе вопросов, связанных с возможным изменением числа должностей, подлежащих географическому распределению (A/59/724), а также предложения, содержащиеся в его докладе о критериях, используемых при наборе на должности, финансируемые со вспомогательного счета (A/58/767).

59. На рассмотрение Генеральной Ассамблеи представляются три варианта сценариев: а) изменение удельного веса существующих факторов; б) изменение количества должностей, рассматриваемых в системе желательных квот, и в) корректировка системы посредством применения взвешенных квот, когда разные удельные веса приводятся по каждому должностному уровню.

с) Информационно-пропагандистская работа

Предпосылки и необходимость

60. Организация активизировала свою информационно-пропагандистскую работу для устранения сохраняющихся трудностей с привлечением внешних талантов в соответствии с положениями Устава Организации Объединенных Наций и во исполнение положений резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, касающихся географического распределения и гендерной сбалансированности, а также для поиска кандидатов, относящихся к определенным профессиональным группам. В 2008 году при Управлении по людским ресурсам была создана специальная группа по набору персонала и информационно-разъяснительной работе для подготовки рекомендаций на глобальном уровне о сокращении, по возможности, количества непредставленных и недопредставленных государств-членов в Секретариате на 30 процентов к 2010 году по сравнению с уровнем 2006 года.

Достигнутый прогресс после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи

61. За отчетных период заметно увеличилось количество мероприятий по развитию внешних связей, включая:

а) использование специальных обозначений карьерных возможностей в Организации Объединенных Наций для включения ключевых единообразных

сообщений в распространяемые адресные информационные материалы, в том числе через новый портал UN Careers;

b) увеличение количества пропагандистских миссий в непредставленные и недопредставленные государства-члены (четыре в 2008 году, пять в 2009 году и восемь в 2010 году) для повышения осведомленности о возможностях получения работы в Организации Объединенных Наций, в том числе по итогам сдачи национальных конкурсных экзаменов и посредством подачи заявлений на должности в полевых миссиях, а также информирования о процессе подачи и рассмотрения заявлений;

c) укрепление партнерских связей в рамках Секретариата для определения кадровых потребностей, особенно у подразделений на местах, а также с независимо управляемыми фондами и программами для координации информационно-пропагандистской работы;

d) принятие новаторских мер для обеспечения гендерной сбалансированности в полевых операциях, включая информационно-пропагандистские мероприятия, что позволило существенно повысить представленность женщин в реестрах кандидатов на полевые должности (так, в 2009 году в реестре кандидатов на должности специалистов в области авиации насчитывалось только три процента женщин, а в 2010 году доля женщин в этом реестре возросла до семи процентов).

Последующие меры

62. В период 2010–2012 годов Генеральный секретарь будет тесно сотрудничать со странами, предоставляющими крупные контингенты вооруженных сил и полиции, для выявления кандидатов, располагающих навыками, которые требуются в полевых миссиях, и продолжать разрабатывать механизмы для более точного определения разрыва между спросом на рабочую силу (имеющиеся вакансии и ожидаемые потребности и требуемые специальности) и предложением (возможности и эффективность реестров).

63. В процессе этой работы вносятся и будут далее вноситься улучшения на основе накопленного опыта. Ожидается, что благодаря информационно-пропагандистской работе Организации станет более справедливой географическая представленность персонала в Секретариате и будут выявлены подходящие кандидаты в сетях информации о конкретных специальностях, в частности квалифицированные кандидаты женщины.

3. Управление служебной деятельностью

Предпосылки и необходимость

64. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 63/250 выразила обеспокоенность по поводу того, что нынешняя система служебной аттестации не вызывает достаточного доверия и недостаточно эффективна, и отметила намерение Генерального секретаря начать использовать служебную аттестацию по методу круговой оценки. Ассамблея просила Генерального секретаря провести обзор нынешней системы аттестации в консультации с персоналом.

65. После принятия этой резолюции Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в июне 2009 года внес сле-

дующие рекомендации: рассмотреть возможность использования механизма круговой оценки после его экспериментального применения; оценить новую систему балльной оценки; к ноябрю 2009 года завершить разработку новой программы управления талантами («Инспира»); разработать стратегию обязательного обучения по вопросам управления служебной деятельностью для руководителей/администраторов; укрепить роль Аттестационного комитета руководителей и Совместного комитета по наблюдению и изыскивать творческие пути вознаграждения, стимулирования и мотивации персонала и усилить меры взыскания за неудовлетворительную работу.

66. Организация воспользовалась рекомендациями Координационного комитета, которые были одобрены Генеральным секретарем, как основой для решения проблем, отмеченных Генеральной Ассамблеей, и последовательно принимала меры для обеспечения более точного исполнения и отчетности посредством принятия новой административной инструкции, отказа от нынешней электронной программы в поддержку управления служебной деятельностью и внедрения обязательного обучения администраторов и руководителей по вопросам управления служебной деятельностью.

Достигнутый прогресс после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи

67. Организация осуществила несколько отраженных в таблице 4 инициатив, которые направлены на укрепление системы служебной аттестации и решение проблем Организации в области управления служебной деятельностью.

Таблица 4

Вопросы управления служебной деятельностью и осуществляемые инициативы в этой области

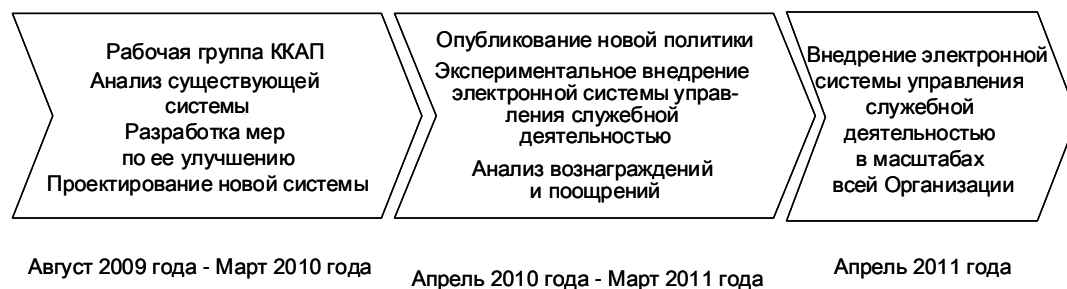
<i>Проблемы</i>	<i>Инициативы</i>
Недостаток знаний по вопросам управления служебной деятельностью	Проведение в 2010 и 2011 годах для всех сотрудников брифингов по разъяснению им новой политики, касающейся внедрения системы управления служебной деятельностью и ее развития. Во всех подразделениях Секретариата проводятся учебные семинары по вопросам управления служебной деятельностью и ее развития. Разрабатывается для внедрения в 2011 году курс обязательной учебной подготовки по вопросам управления служебной деятельностью для администраторов и руководителей

Проблемы	Инициативы
Недостаточно последовательное применение системы балльной оценки	Внедрение шкалы из четырех баллов с четким описанием поведенческих стереотипов. Последовательному применению этой шкалы способствует проведение по всей Организации брифингов и учебных семинаров
Недостаточная связь с обучением, развитием карьеры и управлением кадровой преемственностью	Внедрение специального индивидуального плана развития и онлайн-пособия по повышению квалификации для использования сотрудниками и налаживания регулярной обратной связи и диалога между персоналом и руководителями
Снижение исполнительской дисциплины	Укрепление роли надзорных органов и совершенствование механизмов отчетности

68. На приведенной ниже диаграмме IX отражены реформы, проведенные после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, и последующие меры. В следующем разделе эти инициативы описаны более подробно.

Диаграмма IX

Проведение реформ управления служебной деятельностью



Новая политика в области управления служебной деятельностью и ее развития

69. В августе 2009 года под эгидой Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом была создана рабочая группа в составе представителей руководства и персонала для осуществления рекомендаций Координационного комитета и решения задач, поставленных в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, на основе проведения консультаций. Консультации проходили внутри Секретариата, а также с несколькими государствами-членами, учреждениями системы Организации Объединенных Наций и с членами КМГС для сбора информации о наиболее эффективной практике в

области управления служебной деятельности, особенно в вопросах поощрения персонала и мер взыскания за неудовлетворительную работу.

70. В апреле 2010 года была принята новая политика, касающаяся системы управления служебной деятельностью и ее развития (ST/AI/2010/5 и Согг.1). Эта политика направлена на укрепление подотчетности и эффективности управления служебной деятельностью на основе установления связи между индивидуальными планами работы и стратегиями департаментов. Реализация этой политики подкрепляется обучением и учебными занятиями по вопросам управления служебной деятельностью и формированием культуры высокого качества работы, личного развития и непрерывного обучения. В этой политике внимание уделяется всем аспектам управления служебной деятельностью, включая следующее:

- a) уделение внимание всем аспектам служебной деятельности, а не только аттестации и исполнению;
- b) укрепление связи между управлением служебной деятельностью и развитием карьеры и обучением на основе непрерывного диалога и взаимного общения;
- c) упрощенная, более четко определенная шкала баллов;
- d) уточнение ролей всех заинтересованных сторон, включая рядовых сотрудников, администраторов, руководителей департаментов, управлений и миссий и Организации в целом, для обеспечения более тесной связи между служебной деятельностью и подотчетностью;
- e) укрепление связей между индивидуальными планами и другими механизмами отчетности, включая планы работы отделов и департаментов и бюджетные брошюры, с целью лучше понять, как работа одного сотрудника способствует выполнению общих задач Организации;
- f) изменение функций надзорных органов, созданных в соответствии с новой политикой, что предполагает повышение их роли в результате перехода от контроля за исполнением к консультативной поддержке осуществления кадровой стратегии с уделением повышенного внимания развитию карьеры и совершенствованию кадрового состава. Эти новые функции предполагают воссоздание или создание таких органов во всех управлениях и департаментах, чем первоначально занималась рабочая группа Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом;
- g) упорядочение процедуры обжалования, включая установление конкретных сроков обжалования;
- h) подготовка более четких рекомендаций в отношении мер взыскания за неудовлетворительную работу;
- i) повышение роли и ответственности группы старших руководителей каждого департамента, управления и миссии и усиление спроса с них, посредством:
- i) укрепления связей, существующих между индивидуальными планами работы и стратегиями департаментов, бюджетами по программам и планами работы руководителей департаментов;

- ii) формирования культуры высокого качества работы, личного развития и непрерывного обучения;
- iii) поощрения обязательного обучения по вопросам управления служебной деятельностью для всех руководителей и установления задачи повышения профессиональной квалификации в течение не менее пяти дней в году для всех сотрудников в соответствии с политикой обучения и развития (ST/SGB/2009/9);
- iv) содействия формированию позитивной рабочей среды, обеспечению постоянной обратной связи, мотивации и стимулирования сотрудников и использования мер поощрения и признания заслуг сотрудников и усиления мер взыскания за неудовлетворительную работу.

71. С 1 апреля 2010 года эта новая политика применяется ко всем сотрудникам Организации Объединенных Наций. В то же время в шести департаментах (включая полевые миссии) на поэтапной основе осуществляется экспериментальное внедрение новой электронной программы управления служебной деятельностью «Инспира», более подробное описание которой приводится ниже и которая будет доступна сотрудникам во всех местах службы в Организации. Большинство сотрудников Секретариата до апреля 2011 года будут пользоваться модифицированной электронной системой служебной аттестации e-PAS с переходом на новую систему балльной оценки (с 5 до 4 баллов) и изменением ряда других процедур.

72. Кроме того, в департаментах, в которых в экспериментальном порядке применяется электронная система оценки служебной деятельности, пройдет проверку механизм многосторонней обратной связи (когда каждый сотрудник получает отзывы из различных источников). Сотрудникам рекомендуется пользоваться этой обратной связью для получения отзывов своих коллег и подчиненных для целей собственного развития и как одним из источников информации для составления индивидуального плана развития. Поставлена задача после анализа результатов экспериментального применения системы многосторонней оценки с апреля 2011 года распространить такую систему на всех сотрудников.

73. Сотрудникам, участвующим в этом эксперименте (примерно 5500 человек), будет предложено направить с помощью одного из двух рекомендованных способов анонимные отзывы своим коллегам и руководителям. Все сотрудники могут добровольно направить отзывы своим коллегам, кратко указав на их сильные стороны и возможности совершенствования, исходя из проделанной работы и продемонстрированной квалификации в течение цикла служебной деятельности. Все первые вышестоящие начальники предложат своим подчиненным представить отзывы о проделанной ими работе в течение цикла служебной деятельности по статье «компетентность в области управления служебной деятельностью».

74. В связи с внедрением системы многосторонних отзывов разработаны соответствующие руководящие принципы и регулярно проводятся брифинги и учебные занятия для ознакомления с ней участников этого экспериментального проекта.

Внедрение электронной оценки служебной деятельности в рамках кадровой системы «Инспира»

75. Как говорилось выше, в рамках системы управления талантами «Инспира» и ее комплексной базы внедряется новая электронная оценка служебной деятельности для содействия реализации новой кадровой политики.

76. Как ожидается, этот новый механизм позволит облегчить контроль за служебной деятельностью. Регулярный и непрерывный самоконтроль и отчетность позволят департаментам и управлениям выявлять возможные узкие места в этом процессе и принимать соответствующие меры для обеспечения полной исполнительской дисциплины.

77. Периодически осуществляется контроль за освоением нового опыта, наличием обратной связи и доступностью системы в целях обеспечения беспрепятственного общего внедрения к апрелю 2011 года электронной оценки служебной деятельности и фактического отказа от нынешней системы e-PAS. В ходе экспериментального применения новой системы примерно среди 10 процентов работников Организации Объединенных Наций почти все участники этого проекта имели возможность лично присутствовать на брифингах или пройти электронное обучение, что позволило оперативно учитывать их мнения и соображения.

78. Помимо организации непосредственно на рабочем месте практических занятий для сотрудников, участвующих в экспериментальном применении этой системы, периодически проводятся сетевые учебные занятия, и все сотрудники имеют доступ к онлайн-модулю электронного обучения по вопросам управления служебной деятельностью и ее развития. В течение 2010 года предусматривается также постоянное проведение практических учебных занятий. Аналогичный процесс внедрения и перехода на другую систему, но в более крупных масштабах, начнется в четвертом квартале 2010 года и первом квартале 2011 года, с тем чтобы к апрелю 2011 года обеспечить всеобщий переход на электронную оценку служебной деятельности.

Обучение администраторов, руководителей и персонала в целом

79. В поддержку проведения новой политики в Секретариате разработан ряд учебно-справочных материалов, которые доводятся до сведения слушателей в ходе официальных брифингов для персонала и курсов практического обучения сотрудников работе с новой электронной системой оценки служебной деятельности.

80. Для содействия тому, чтобы руководители и персонал уделяли больше внимания вопросам управления служебной деятельностью и подотчетности, созданы информационно-справочные центры по развитию карьеры, которые проводят в обеденное время ряд семинаров по самым различным вопросам, включая установление перспективных целей совершенствования служебной деятельности и применение мер взыскания за неудовлетворительную работу.

81. Для поощрения и поддержки роста сотрудников в контексте управления служебной деятельностью разработано пособие по повышению квалификации — онлайн-руководство для самостоятельного обучения и развития компетентности сотрудников. Это пособие позволит каждому сотруднику, занимающему должность любого уровня (рядовой сотрудник, руководитель или

руководитель руководителей), выработать стратегический подход к своему обучению и развитию карьеры на основе практической работы (например, обучение в процессе работы, чтение и прослушивание учебных материалов). Этот инструмент служит также пособием для руководителей по вопросам инструктирования и повышения квалификации подчиненных.

82. Тематика семинаров по вопросам управления служебной деятельностью пересмотрена и обновлена с учетом требований новой политики, затрагивающей все аспекты системы управления служебной деятельностью и ее развития. На регулярной основе проводятся дополнительные занятия, на которых рассматриваются вопросы поддержки и усиления подотчетности руководителей.

83. Помимо упомянутого выше обучения, ознакомительная программа для новых сотрудников предусматривает специальное занятие по вопросам управления служебной деятельностью. По просьбе департаментов, управлений и миссий проводятся также специально подготовленные семинары по вопросам управления служебной деятельностью.

84. Центры развития карьеры, расположенные в различных местах службы, продолжают предлагать сотрудникам учебные семинары по вопросам управления служебной деятельностью и ее развития, а в некоторых местах — индивидуальные занятия.

Последующие меры

85. Общий переход от системы e-PAS к электронной оценке служебной деятельности, который намечен на апрель 2011 года, затронет приблизительно 40 000 пользователей. Это общее мероприятие будет включать проведение по всей Организации различных инструктажей и практических занятий по ознакомлению с новой системой и ее особенностями.

86. Кроме того, намеченное на первые месяцы 2011 года внедрение обязательного обучения администраторов и руководителей по вопросам управления служебной деятельностью в масштабах Секретариата (которое затронет примерно 8000 человек) будет основано на смешанном подходе, объединяющем онлайн- и классные занятия.

87. На своем совещании в июне 2010 года Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом просил свою рабочую группу по управлению служебной деятельностью продолжать тесно сотрудничать с Управлением людских ресурсов в проведении следующей работы: а) анализ и обобщение усвоенных уроков в вопросах вознаграждения и поощрения хорошей работы и мер взыскания за неудовлетворительную работу; б) более четкое определение функций и круга ведения различных надзорных органов и взаимосвязей между ними; с) рассмотрение итогов эксперимента, особенно с точки зрения многосторонней оценки в новой системе; и d) пересмотр процедуры обжалования, особенно в свете новой системы балльной оценки.

88. Организация будет уделять пристальное внимание применению мер вознаграждения и поощрения хорошей работы и ужесточению мер взыскания за неудовлетворительную работу с учетом рекомендаций Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, передовой практики и принципов управления служебной деятельностью, предложенных

КМГС. Организация будет также продолжать работу по внедрению обязательного обучения всех руководителей принципам управления служебной деятельностью и по достижению цели прохождения всеми сотрудниками курсов повышения квалификации в течение не менее пяти дней в году.

4. Обучение и развитие карьеры

а) Обучение

Предпосылки и необходимость

89. По мере того, как Организация становится все более интегрированной и ориентированной на деятельность на местах и ставит перед собой все более сложные глобальные задачи, она должна уметь готовить и обучать лидеров, руководителей и сотрудников, способных выполнять различные сложные задачи и обладающих приобретенными в ходе работы на местах и в Центральных учреждениях специальными навыками, которые они смогут передавать другим. Всеобъемлющая политика в области развития карьеры, которая предусматривает заложенные в структуру Организации возможности для развития карьеры и оказание сотрудникам поддержки в реализации их карьерного роста, может способствовать удержанию персонала и его преданности Организации и при этом расширять возможности сотрудников на основе постоянной самооценки, обучения и самосовершенствования. Таким образом Организация может сформировать динамичный, легко адаптирующийся и глобальный штат сотрудников, располагающих навыками и знаниями, которые требуются для всемерного содействия решению сложных и взаимосвязанных задач, стоящих перед нею.

90. Организация намерена проводить в жизнь всеобъемлющую политику в области развития карьеры, но на этом пути ее ждет ряд трудностей, которые она должна иметь в виду. Размер, многообразие функций и сложность общего Секретариата, который обслуживает более 160 мест службы, создают немалые трудности для успешной реализации и обеспечения одинаковой для всех сотрудников доступности комплексных программ обучения и структурных возможностей развития.

91. Достигнут определенный прогресс в укреплении руководящей роли и управленческого потенциала Организации, и продолжается работа по внедрению системы более активного, согласованного и непрерывного обучения лидеров и руководителей в Организации.

92. В прошлом десятилетии деятельность по обучению и развитию персонала общего Секретариата началась с осуществления программы, бюджет которой составлял 4 млн. долл. США, и уделения главного внимания изучению иностранных языков и обучению навыкам использования информационных технологий, а со временем превратилась в довольно широкую и разнообразную функцию, охватывающую руководство, управление и организационное развитие, управление кадровой и финансовой деятельностью, поддержку развития карьеры, благосостояние персонала, повышение основной квалификации и расширение технических навыков, информационные технологии, изучение языков и коммуникационных инструментов и электронное обучение. Для осуществления этих учебных мероприятий из регулярного бюджета выделяется на двухгодичный период около 20 млн. долл. США. Эта цифра составляет 1,06 процента от расходов по персоналу, тогда как, согласно передовой практи-

ке, расходы на эти цели должны, как правило, составлять не менее двух процентов. Минимальный целевой уровень в два процента был официально одобрен в 2003 году Сетью по вопросам людских ресурсов от имени Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций.

93. Для финансирования учебных мероприятий Организация использует не только средства регулярного бюджета, но и внебюджетные средства, особенно для удовлетворения конкретных потребностей специального характера (например, на обеспечение безопасности, внедрение международных стандартов учета в государственном секторе, реагирование на гуманитарные ситуации, обеспечение прав человека, постконфликтное реагирование). Хотя это помогает вырабатывать у сотрудников необходимые навыки, координация и отслеживание учебных мероприятий, финансируемых из внебюджетных источников, реализация экономии за счет эффекта масштаба и недопущение дублирования усилий сопряжены с немалыми трудностями.

94. Хотя объем средств на эти цели все еще остается недостаточным по нормам, существующим в этой области, финансирование Секретариата за последнее десятилетие позволило превратить обучение в стратегическую задачу с четкой направленностью на наращивание организационного потенциала, укрепление руководства и приобретение управленческих навыков и поддержку культурных преобразований в Организации. В то же время существуют трудности, которые ограничивают способность Организации в полной мере удовлетворять потребности и спрос на обучение, обеспечивать структурированное развитие карьеры и продолжать реализацию инициатив в области организационного строительства. В нижеследующих разделах говорится о том, что намерено сделать для преодоления некоторых из этих трудностей.

Достигнутый прогресс после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи

95. На диаграмме X ниже отражены достигнутый прогресс после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и последующие меры. В следующем разделе приводится более подробная информация об этих инициативах.

Диаграмма X

Проведение реформ в сфере обучения



96. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря представить предложения в отношении стратегии внедрения результативной и эффективной программы учебной подготовки и повышения квалификации в контексте бюджета на двухгодичный период 2010–2011 годов. Руко-

водствуясь этой просьбой, Генеральный секретарь объявил о проведении всеобъемлющей политики в области обучения и развития (ST/SGB/2009/9), которая призвана обеспечить всем сотрудникам во всех местах службы доступ к возможностям высококачественного и последовательного обучения и развития. Эта политика включает в себя все то, что Секретариат уже делал в области обучения, ставит задачу обучения каждого сотрудника в течение не менее пяти дней в году, учреждает Консультативный совет по учебной подготовке (см. ST/SGB/2009/8), в состав которого входит представитель высокого уровня, ведающий различными функциями Секретариата, и наделяет Совет полномочием обеспечивать стратегическое руководство и поддержку в вопросах обучения и развития в Секретариате. Совет, председателем которого является помощник Генерального секретаря, возглавляющий Департамент полевой поддержки, обеспечивает применение глобального перспективного подхода, учитывающего потребности как штаб-квартир, так и полевых операций.

97. В резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея признает также центральную роль руководителей программ в развитии карьеры и содействии ее развитию и просит Генерального секретаря углублять оценку их управленческих навыков и выполнение ими функции по содействию развитию карьеры сотрудников. В ответ на эту просьбу Организация существенно пересмотрела и обновила программу повышения квалификации руководителей уровня Д-1 и Д-2 и программу развития управленческих навыков для сотрудников уровней С-4 и С-5. Реорганизация этих программ, проведенная на основе отзывов и оценок ранее участвовавших в них лиц, предусматривает более широкое применение индивидуального обучения и уделение большего внимания успешному использованию участниками приобретенных ими навыков и методов руководства и управления. В настоящее время проводится оценка пересмотренной программы развития управленческих навыков. В течение нынешнего двухгодичного периода постепенно расширяются количество и масштабы мероприятий в области организационного развития, направленных на укрепление внутренней координации и потенциала отделов, управлений и департаментов.

Последующие меры

98. Организация разработала стратегию обучения и информационно-технологическую платформу (систему управления обучением), которые призваны обеспечить соответствие проводимых в период 2010–2012 годов мероприятий в области обучения и развития задачам, стоящим перед Организацией. Ей приходится управлять персоналом, который весьма рассредоточен по различным местам, при этом ей нужно работать в качестве единой организации и приумножать управленческие навыки и потенциал — и это не единственная трудность, с которой сталкивается Организация. Основные элементы этой стратегии, изложенные ниже, включают всеобъемлющую систему обучения, основанного на передовой практике, уделение постоянного внимания повышению квалификации управляющих и руководителей и разработку усовершенствованных программ обучения и механизмов их осуществления.

99. Помимо внедрения системы управления обучением, перечисленные ниже мероприятия, как ожидается, будут проводиться в течение следующих двух лет. В целом предполагается, что число сотрудников, воспользовавшихся возможностями обучения и развития карьеры (как официальными, так и неофициальными), будет продолжать расти, как это происходило на протяжении несколь-

ких последних десятилетий. Этому в будущем будет также способствовать расширение доступности электронного обучения.

Структура обучения

100. Секретариат планирует сформировать структуру обучения и развития сотрудников в полевых миссиях, управлениях и департаментах, с тем чтобы стратегические и приоритетные потребности в области обучения и развития соответствовали имеющимся ресурсам. При этом ставится задача создать такую программу обучения, которая полностью отвечала бы оперативным потребностям и приоритетам Организации в поддержку решения стоящих перед нею задач. Совершенствование структуры обучения будет включать:

- а) обновление квалификационной структуры Организации для обеспечения того, чтобы она лучше отражала нынешние и предполагаемые задачи, стоящие перед сотрудниками полевых операций. После этого пересмотренная структура будет полностью интегрирована в систему управления талантами с помощью модулей найма и управления служебной деятельностью и во все программы обучения и развития;
- б) пересмотр и совершенствование как централизованного программного подхода к повышению общей квалификации сотрудников, так и децентрализованного подхода к развитию основных знаний и технических навыков;
- в) усовершенствованная и систематическая широкая оценка и анализ результативности мероприятий в области обучения и развития с использованием методики, предложенной и одобренной Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций;
- г) достижение целевого объема средств на осуществление мероприятий в области обучения и развития, финансируемых из внебюджетных источников, в размере не менее одного процента от общей суммы расходов по персоналу;
- д) успешное повсеместное внедрение требования о том, чтобы каждый сотрудник затрачивал на обучение не менее пяти дней в году.

Развитие управленческих навыков и повышение квалификации руководителей

101. Секретариат введет официальное требование непрерывного обучения и повышения квалификации администраторов и руководителей с целью укрепить глобальный Секретариат в качестве обучающей организации и усилить ведущую роль Организации и повысить квалификацию ее руководителей на основе:

- а) внедрения аттестации руководителей (уровня С-5 и выше) для обеспечения того, чтобы лица, облеченные руководящими полномочиями на старших должностях, обладали необходимой компетентностью, и для выявления конкретных областей, где требуется повысить квалификацию руководителей;
- б) разработки и осуществления программ обязательного обучения для развития управленческих навыков и повышения квалификации всех тех, кто руководит людьми, в соответствии с резолюцией 63/250 Генеральной Ассамблеи;
- в) разработки и осуществления обязательной программы повышения квалификации старших руководителей на уровне помощников и заместителей

Генерального секретаря в дополнение к существующим программам в этой области для сотрудников уровней С-4–Д-2 в целях обеспечения согласованного организационного подхода к управлению и руководству.

Разработка и осуществление программ обучения

102. Секретариат планирует осуществить ряд согласованных и взаимосвязанных программ высококачественного обучения и повышения квалификации для всех сотрудников, с тем чтобы сократить дублирование и реализовать экономию от эффекта масштаба. Конкретные мероприятия в этой связи включают:

а) укрепление координации обучения по категориям специальностей и сетям рабочих мест, включая увеличение в Секретариате числа координаторов по вопросам обучения, которым поручено сотрудничать с управляющими по вопросам обучения;

б) согласованные и адресные программы обучения по языковым и коммуникационным предметам, доступные для сотрудников Центральных учреждений, отделений за пределами Центральных учреждений и полевых миссий;

в) расширение координации и доступности учебных мероприятий во всех управлениях и департаментах, с участием Секретариата и учреждений, фондов и программ системы Организации Объединенных Наций и других межправительственных органов, и на основе развития партнерских связей с учебными заведениями и правительствами в целях получения дополнительного экономического доступа к их возможностям обучения.

103. Основой предлагаемой стратегии является система управления обучением, которая представляет собой центральный административный инструмент управления обучением, а также компонент системы управления талантами. Этот инструмент позволит планировать проведение учебных курсов, вести учет посещаемости и обеспечивать онлайн-учебные курсы с помощью модуля электронного обучения. Эта система повысит эффективность планирования, управления и отслеживания учебных мероприятий в Секретариате, а также отчетности и в значительной степени облегчит доступ сотрудников к онлайн-средствам обучения, что имеет особое значение для полевого персонала. Предполагаемое улучшение управления информационными потоками, как ожидается, позволит усовершенствовать систему надзора, оценку структурных потребностей и анализ отдачи от инвестиций, что приведет к налаживанию более структурированного диалога по вопросам обучения между Секретариатом и Генеральной Ассамблеей. Создание общесекретариатской системы управления обучением также в значительной степени укрепит способность Организации эффективно оценивать потребности в области обучения и принимать последующие меры и проводить более точный анализ результативности учебных мероприятий. К концу 2010 года или началу 2011 года эта система начнет действовать в Центральных учреждениях и отделениях за их пределами, а с середины 2011 года — в полевых миссиях. Совершенствование широкой функции электронного обучения в системе управления обучением продолжится в течение 2012 года. Дополнительная информация на этот счет приводится в документе A/65/305/Add.3, посвященном программе управления талантами «Инспира».

b) Развитие карьеры

Предпосылки и необходимость

104. Развитие карьеры в Организации Объединенных Наций является одним из важнейших элементов системы управления талантами. Организация нуждается в оптимальном развитии и сохранении динамичного, легко адаптирующегося и глобального штата сотрудников, которые в состоянии помочь Организации решать стоящие перед нею задачи. В то же время признается, что для формирования штата таких сотрудников, Организация должна укреплять кадровый потенциал и приумножать знания сотрудников, предоставляя им возможности для обучения и роста. В этой связи важное значение имеет развитие каждого сотрудника, поскольку, когда сотрудник растет и повышает свою квалификацию, от этого выигрывает вся Организация.

105. В Секретариате развитие карьеры основывается на отношениях партнерства между сотрудником, руководителем и Организацией. Каждый сотрудник несет главную ответственность за свое профессиональное и личное развитие и управляет процессом планирования своей карьеры. Руководители выполняют направляющую роль, предоставляют информацию и создают рабочую среду, которая способствует развитию карьеры и помогает выявлять навыки, знания и опыт, требуемые для удовлетворения потребностей Организации. Организация, выступая как источник возможностей роста, предлагает сотрудникам модель необходимых профессиональных качеств, организует различные учебные программы и занятия в поддержку планирования и развития карьеры и открывает широкие возможности для роста, в частности предлагает работу по гибкому графику, параллельное выполнение работы, обмен сотрудниками, временные командировки и варианты мобильности в пределах департаментов и между ними и между местами службы и полевыми миссиями, что позволит сотруднику приобрести различные навыки и ценный опыт.

106. Ключевыми составляющими системы развития карьеры Организации являются, в частности, сети рабочих мест, программа добровольной инициативы сетевого обмена, программы содействия развитию карьеры и модели карьеры.

Мобильность

107. Общим элементом системы управления талантами является мобильность персонала, которая остается неотъемлемой составляющей развития карьеры и предоставляет людям возможность приобрести новые навыки, знания и опыт благодаря смене работы в департаментах и местах службы и переходу из одного подразделения в другое.

108. Первоначально в мае 2002 года политика мобильности была принята в качестве составной части системы подбора кадров в поддержку формирования более гибкой и квалифицированной международной гражданской службы. Однако возможности этой политики были ограничены, поскольку она не применялась к сотрудникам полевых операций и определяла мобильность как движение сотрудника в пределах департаментов, функций, профессиональных групп, мест службы и организаций системы Организации Объединенных Наций и между ними.

109. В то же время на сотрудников уровня С-2 распространяется действие программы регулируемых перемещений, принятой в 2000 году (см. ST/AI/2001/7).

Эта централизованно управляемая программа предусматривает перемещение сотрудников уровня С-2 в период между вторым и третьим годами службы в Организации, что позволяет им соблюсти требование о выполнении двух различных функций в течение первых пяти лет службы. Эта программа оказалась довольно успешной — показатели мобильности составляют 57 — 82 процента. В 2009 году из 37 участников этой программы 25 успешно реализовали служебное перемещение, в результате чего уровень мобильности составил 68 процентов. Кроме того, 96 процентов участников программы сменили департаменты, 68 процентов — сменили места службы и 72 процента сменили профессиональные группы.

110. Благодаря этому опыту стало очевидно, что «универсальный подход» в условиях Организации не применим, и поэтому сотрудникам было предложено несколько вариантов выполнения требования мобильности.

111. В настоящее время концепция мобильности персонала реализуется по двум направлениям: во-первых, в рамках Организации — внутриорганизационная мобильность, которая осуществляется по линии программы добровольной инициативы сетевого обмена или через стандартную систему подбора кадров, когда сотрудник подает заявление на замещение вакантных должностей, и, во-вторых, между организациями системы Организации Объединенных Наций — межучрежденческая мобильность. Оба варианта мобильности могут привести к смене рода занятий, функций, департаментов и мест службы.

Достигнутый прогресс после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи

112. На диаграмме XI отражен достигнутый прогресс после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и последующие меры. В следующем разделе содержится более подробное описание этих инициатив.

Диаграмма XI

Проведение реформ в области развития карьеры



113. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить предложения, направленные на стимулирование добровольной мобильности персонала. Это было сделано в контексте пересмотра и определения политики мобильности.

114. В этой связи Организация в процессе консультаций с персоналом и в свете опыта, приобретенного в ходе экспериментального осуществления добровольных программ, разрабатывает общие принципы мобильности. Пересмот-

ренная политика мобильности разработана еще не полностью, и по данному вопросу проводятся консультации между персоналом и администрацией. В ходе состоявшихся в июне 2010 года совещаний Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом Комитет решил воссоздать межсессионную рабочую группу по развитию карьеры и мобильности и дополнительно изучить такие вопросы, как межучрежденческая мобильность.

115. Уже прилагаются конкретные усилия по стимулированию мобильности. В целях содействия мобильности персонала сохранено требование для сотрудников, претендующих на повышение до уровня С-5, совершить два горизонтальных перевода (если сотрудник прослужил больше года в Найроби или какой-либо региональной комиссии, кроме Европейской экономической комиссии, или если он подает заявление на замещение должности С-5 в одном из этих мест службы). С апреля 2010 года отменено также требование о горизонтальном переводе в случае, если сотрудник прослужил более одного года в «несемейной» миссии или «несемейном» месте службы.

116. С апреля 2010 года сотрудники в статусе прикомандированных в рамках общей системы Организации Объединенных Наций также имеют право подавать заявления на замещение должностей на один уровень выше, чем их нынешняя должность, что призвано содействовать большей межучрежденческой мобильности в рамках общей системы Организации Объединенных Наций.

117. Организация разрабатывает также модели мобильности, которые отвечали бы самым различным потребностям в этой области. Программа добровольной инициативы сетевых обменов является одной из таких моделей, которая основана на опыте осуществления предыдущих программ в области мобильности. Эта инициатива направлена на то, чтобы содействовать развитию карьеры посредством стимулирования добровольной мобильности и предоставления сотрудникам возможности выполнить требование в отношении горизонтальных переводов, и при этом является средством обеспечения личного и профессионального развития. В 2008 и 2009 годах эта инициатива осуществлялась в экспериментальном порядке в рамках сетей рабочих мест, а с июля 2010 года реализуется в масштабах всей Организации.

118. Экспериментальная программа добровольной мобильности осуществлялась в рамках четырех сетей рабочих мест (поддержка управленческой и оперативной деятельности, экономическое и социальное развитие, политические вопросы, вопросы мира и безопасности и информационно-коммуникационные технологии). Эти сети представляют собой гибкие объединения департаментов и управлений, мандаты, программы работы и интересы которых тесно взаимосвязаны. Такие сети, которые формируются по принципу схожести функций, позволяют преодолеть изолированность департаментов и содействуют применению междисциплинарных подходов, что приносит значительную выгоду всем соответствующим сторонам. Выгода Организации состоит в том, что в ее распоряжении оказывается более эффективный штат сотрудников, способных выполнять стоящие перед ней сложные задачи. Выгода руководителей заключается в возможности применять упреждающий подход к укомплектованию штатов благодаря наличию более широкого выбора специальностей и ресурсов для заполнения вакансий. Выгода сотрудников — это более широкая перспектива для развития карьеры.

119. В ходе экспериментального этапа осуществления этой программы поступило в общей сложности 130 заявлений от сотрудников различных подразделений Организации, и по итогам окончательного отбора кандидатов оказалось, что уровень мобильности в 14 департаментах/управлениях и четырех местах службы составил 20 процентов, тогда как при осуществлении программ регулируемого перемещения персонала в 2007 и 2008 годах этот показатель не превысил 9 процентов. Среднее время, затраченное на административное оформление и завершение перевода (с момента объявления должности до окончательного отбора и приглашения сотрудника), составило в среднем 70 дней, что благодаря стандартизации и упрощению процедуры позволило повысить эффективность процесса назначения.

120. По завершении экспериментальной программы добровольной мобильности обследование, проведенное в 2009 году (доля респондентов составила 72 процента), показало, что сотрудники сочли эту инициативу, стимулирующую мобильность, полезной для развития их карьеры и выразили заинтересованность в стимулировании мобильности между сетями рабочих мест, а также учреждениями, фондами и программами Организации Объединенных Наций. Результаты обследования указали также на необходимость принятия руководителями мер для повышения осведомленности и оказания поддержки и проведения такой политики, которая поощряла бы географическую мобильность.

121. Учитывая положительный опыт осуществления этой экспериментальной программы, с июля 2011 года добровольной инициативой сетевых обменов охвачены все восемь сетей рабочих мест и все должностные уровни. Эти восемь сетей включают четыре ранее названные сети, а также сети должностей в следующих областях: общественная информация и внешние сношения, конференционное обслуживание, правовые вопросы и вопросы охраны и безопасности. Инициатива по поощрению мобильности теперь распространяется также на отвечающих соответствующим требованиям сотрудников полевых миссий с целью интегрировать и стимулировать больший обмен сотрудниками между отделениями на местах и штаб-квартирами. Этот шаг соответствует также принципам глобальной стратегии полевой поддержки (A/64/633), которая направлена на укрепление потенциала и повышение адаптируемости персонала миссий.

122. Расширение программы добровольной мобильности предполагает применение упрощенной процедуры, основанной на программе регулируемых перемещений сотрудников С-2 и предусматривающей включение должностей, интересующих участников, в сводный список. Будет проводиться подбор кандидатов на конкретные должности из этого списка с учетом предпочтений участников и руководителей и с целью добиться максимального количества случаев совпадения характеристик должностей и квалификаций кандидатов. Участие в этой инициативе остается добровольным, и по ее итогам может осуществиться перевод или временное назначение сотрудника, в зависимости от договоренности между принимающими и направляющими подразделениями.

123. Рассматривается также возможность распространения действия программы добровольной мобильности на сотрудников категории общего обслуживания и связанных с нею категорий в рамках отдельных сетей рабочих мест с участием программ и фондов Организации Объединенных Наций, базирующихся в данном месте службы.

124. Предполагается также распространить эту инициативу на программы и фонды системы Организации Объединенных Наций в духе концепции «Единство действий» и слаженности служебной деятельности. Это позволит сотрудникам переходить из одних организаций и мест службы в другие в контексте существующих механизмов межучрежденческой мобильности.

125. Используя концепцию сетей рабочих мест, Организация приступила также к внедрению моделей карьеры в качестве экспериментального проекта, способствующего планированию карьеры и изучению возможных вариантов развития карьеры и требований, которые необходимо выполнить для карьерного роста, включая использование возможностей обучения и развития. Потенциальная отдача от этой меры включает повышение активности и мобильности рабочей силы, удовлетворенность сотрудников своей работой и рост производительности.

126. Благодаря этим моделям сотрудник будет иметь возможность выявлять пути развития карьеры, не только следя за объявляемыми вакансиями, но и узнавая, какие специальности пользуются спросом и какие открываются новые возможности с учетом стоящих перед Организацией целей. Модели карьеры будут включать возможности карьерного роста, которыми может воспользоваться сотрудник при анализе путей и средств повышения своего шанса на успешную карьеру. В частности, эти модели помогут сотрудникам выявлять области, которые их интересуют, выбирать роли или функции, которые они хотели бы выполнять, понимать, какие знания и навыки необходимы для их карьерного роста и готовиться к приобретению таких знаний и навыков, намечать свои собственные пути карьерного роста и готовиться к выполнению новых функций и заданий.

127. Модели карьеры будут включать такие важные сведения, как:

a) ряд навыков, которые необходимы на каждом уровне различных служебных функций (или модель профессиональных знаний, требуемых в пределах конкретной профессиональной группы), с тем чтобы сотрудники могли определить, насколько они соответствуют различным должностям и отвечают требованиям, которые эти должности предъявляют, и предоставить в распоряжение руководителей важный инструмент для подбора подчиненных;

b) возможности обучения и развития и наличие программ профессионального роста, которыми могут воспользоваться сотрудники для приобретения новых навыков и/или повышения своей квалификации в различных областях с учетом потребностей Организации и пожеланий персонала;

c) описание карьерных структур для информирования сотрудников, которые хотели бы и далее работать по избранной ими профессии или сменить род занятий;

d) возможности разных назначений на основе программ добровольного перевода и обычной системы подбора кадров, а также механизмов, которые открывают перед сотрудниками возможности внутренней мобильности как по горизонтали, так и в плане повышения по службе.

128. Помимо моделей мобильности и карьеры, во всех штаб-квартирах, отделениях за их пределами и в ряде полевых миссий созданы информационно-справочные центры по развитию карьеры в качестве важного дополнения про-

граммы управления талантами, где сотрудники могут получить рекомендации и поддержку на различных этапах своей карьеры, когда они планируют сменить работу, подготовиться к подаче заявления на замещение новой должности или совершенствуют служебную деятельность на своем рабочем месте. Эти центры оказывают поддержку руководителям, предлагая им конкретные инструменты, методы и информацию по вопросам развития карьеры и управления служебной деятельностью. Некоторые из услуг, предоставляемых этими центрами, включают:

- a) информацию по планированию карьеры и личной жизни и о возможностях обучения;
- b) оказание поддержки в решении вопросов мобильности, включая ознакомительные лекции и инструктажи в отношении мест службы и планирования смены работы;
- c) конфиденциальное консультирование по вопросам карьеры, осуществляемое консультантами и специалистами по кадровым вопросам;
- d) организацию семинаров по развитию навыков установления связей, управления служебной деятельностью и проведения интервью по квалификационным вопросам;
- e) информирование по вопросам управления и развития людских ресурсов, в том числе по вопросам поддержки супругов и подготовки сотрудников к выходу на пенсию.

129. Кроме того, информационно-справочные центры осуществляют и координируют программу наставничества, которая действует уже на протяжении десяти лет и предусматривает закрепление за каждым младшим специалистом сроком на один год более опытного сотрудника для оказания ему помощи в работе, установлении связей и ознакомлении с Организацией и содействия в развитии карьеры.

130. Помимо предоставления сотрудникам услуг в развитии карьеры и вспомогательной поддержки, раз в два года проводится программа подготовки к выходу на пенсию для сотрудников, которые вступают в пенсионный возраст, в том числе сотрудников фондов и программ в Нью-Йорке. Осуществляется также программа поддержки супругов, в рамках которой ежемесячно проводятся информационные брифинги для супругов и партнеров по целому ряду интересующих их вопросов. Кроме того, действует ряд семинаров, посвященных гармоничному совмещению производственных и семейных обязанностей и гибкому графику работы, что способствует формированию позитивной рабочей среды.

Последующие меры

131. Продолжая совершенствовать и развивать трехстороннее партнерство с участием Организации, руководителей и отдельных сотрудников, Секретариат может использовать уже накопленный опыт применения сетей рабочих мест и других сложившихся механизмов развития карьеры, ранее осуществлявшихся программ стимулирования мобильности и добровольной инициативы мобильности в целях развития и поддержки карьеры сотрудников и в интересах самой Организации.

132. Как уже говорилось, в июле 2010 года начато расширение добровольной инициативы мобильности. В дальнейшем она будет осуществляться непрерывно на поэтапной основе с использованием восьми сетей рабочих мест и охватывать сотрудников полевых миссий. Каждая из этих сетей будет рассматриваться как отдельная группа со своим списком заполненных должностей для обмена сотрудниками или их перевода, который будет публиковаться на квартальной или годовой основе в зависимости от потребностей конкретной сети. В этот список не будут включаться вакантные должности, которые будут по-прежнему объявляться в соответствии со стандартной процедурой найма.

133. В настоящее время в отдельных департаментах и управлениях на экспериментальной основе и с использованием стандартных матриц осуществляется внедрение моделей карьер и вариантов карьерного роста в рамках сетей рабочих мест, и эта работа продолжится в масштабах всей Организации в течение 2011 года.

134. Будет и далее повышаться роль информационно-справочных центров по развитию карьеры в Центральных учреждениях на основе непрерывного совершенствования предоставляемых ими услуг, исходя из того, что централизованно координируемые консультативные программы должны соответствовать меняющимся потребностям Организации и ее персонала. Кроме того, разрабатывается стратегия маркетинга услуг этих центров для информирования об учебных курсах, предлагаемых этими центрами, и обеспечения того, чтобы эта информация доходила до всех сотрудников Организации.

С. Система управления талантами «Инспира»

135. Проведено обновление программы управления талантами за счет включения в нее новой системы «Инспира», которая обеспечивает интеграцию основных кадровых процессов, в том числе функции подбора и найма персонала, управления служебной деятельностью и обучения и развития карьеры, и заменяет нынешние системы, которые обеспечивали выполнение этих функций («Гэлакси», «Ньюклеус» и e-PAS). Эта интеграция дает возможность всем сотрудникам Организации использовать одну общую платформу и тем самым укрепляет внутреннюю способность Организации обеспечивать планирование, осуществление, контроль и отчетность по вопросам, связанным с управлением ее талантами в глобальных масштабах.

136. Внедрение системы «Инспира» началось в апреле 2010 года. В это время вступил в действие модуль укомплектования штатов, применение которого в отношении полевых сотрудников намечено на первые месяцы 2011 года. В апреле 2010 года на экспериментальной основе началось также использование модуля управления служебной деятельностью. В апреле 2011 года он станет действовать в отношении всех организаций системы. Модуль управления обучением начнет применяться в конце 2010 года.

137. В распоряжении пользователей системы «Инспира» имеется новый центр помощи, расположенный в Экономической и социальной комиссии Организации Объединенных Наций для Азии и Тихого океана в Бангкоке. Этот центр оказывает необходимую поддержку, отвечая на различные вопросы, заданные через Интернет или по электронной почте, и отвечает за общее функционирование системы.

138. В третьем добавлении к настоящему докладу (A/65/305/Add.3) содержится подробное описание состояния программы «Инспира» на сегодняшний день и перспективы ее применения.

D. Национальные конкурсные экзамены для набора персонала и программа Организации Объединенных Наций для молодых специалистов

139. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить аналитическое исследование в целях определения того, послужит ли расширение сферы охвата национальных конкурсных экзаменов дальнейшему укреплению возможностей Организации по выполнению программ. Генеральному секретарю было также предложено обеспечить оперативный набор кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, и представить Ассамблее доклад о выполнении рекомендаций Объединенной инспекционной группы, направленных на сокращение продолжительности процесса проведения национальных конкурсных экзаменов для найма персонала и улучшение ведения реестров кандидатов, сдавших такие национальные конкурсные экзамены, а также об установлении сроков завершения этого процесса. В четвертом добавлении к настоящему докладу (A/65/305/Add.4) содержится подробное описание предложения о программе Организации Объединенных Наций для молодых специалистов, которая направлена на набор в Организацию молодых специалистов, для выполнения соответствующей просьбы Ассамблеи и решения выявленных хронических проблем, связанных с проведением национальных конкурсных экзаменов для найма персонала.

E. Охрана здоровья и благополучие персонала

Предпосылки и необходимость

140. Сотрудники Организации Объединенных Наций все чаще направляются на работу в полевые места службы, в том числе во многие районы, где медико-санитарная инфраструктура еще недостаточно развита. Такие назначения сопряжены с возросшим риском для здоровья и жизни, как свидетельствуют об этом недавние нападения на служебные помещения Организации Объединенных Наций (в Багдаде, Алжире и Афганистане), и с опасностью стихийных бедствий (как, например, в Гаити).

141. Не считая медицинских пунктов стран, предоставляющих воинские контингенты в миротворческие миссии, Организация Объединенных Наций в настоящее время содержит 121 медицинский центр в своих полевых миссиях (диспансеры Организации Объединенных Наций и гражданские клиники операций по поддержанию мира). В этих полевых центрах в настоящее время работают 166 врачей и 197 медсестер, нанятых Организацией Объединенных Наций. Хотя медицинская помощь нуждающимся, как правило, оказывается, способность Организации Объединенных Наций обеспечивать управление, поддержку и контроль применительно к этому географически разобщенному медицинскому персоналу является минимальной.

Достигнутый прогресс после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и последующие меры

142. Учитывая эти серьезные трудности, Отдел медицинского обслуживания Управления людских ресурсов начал всеобъемлющее обследование и обновление методики оказания медицинской помощи и управления этим процессом в системе Организации Объединенных Наций с особым упором на охрану здоровья и безопасность полевого персонала. В целом эта работа направлена на то, чтобы способствовать выдвиганию и утверждению задачи охраны здоровья и благополучия сотрудников в качестве самостоятельного приоритета в сфере управления наряду с такими же важными областями, как охрана и безопасность персонала, работающего во всех местах службы. Важнейшие инициативы в этой сфере включают:

а) проведение в 2010 году Объединенной инспекционной группой углубленного общесистемного обзора медицинских служб по всей Организации Объединенных Наций. Главное внимание в ходе этого обзора будет уделяться способности Организации Объединенных Наций обеспечивать поддержку, управление и контроль в отношении ее растущего глобального медицинского персонала и инфраструктуры. Как ожидается, всеобъемлющий доклад по итогам этого обзора с рекомендациями будет представлен Генеральной Ассамблее на ее возобновленной шестьдесят пятой сессии;

б) Рабочая группа директоров пунктов медицинского обслуживания Организации Объединенных Наций (которая подотчетна Комитету высокого уровня по вопросам управления) представила предложение, одобренное Координационным советом руководителей и Комитетом высокого уровня на их весеннем совещании 2010 года, в котором содержится рекомендация ко всем организациям системы Организации Объединенных Наций разработать и принять официальную политику в отношении охраны здоровья и безопасности персонала;

с) Отдел медицинского обслуживания принял меры для повышения эффективности действий в случае массовых человеческих жертв и для улучшения реагирования медицинских служб на чрезвычайные ситуации в полевых местах службы. Эти меры включают:

- i) обучение сотрудников медицинских служб действиям в случае чрезвычайных ситуаций с выдачей соответствующих сертификатов врачам полевых миссий Организации Объединенных Наций на ежегодно проводимых совещаниях по координации и профессиональной подготовке;
- ii) осуществление программы оказания консультативной помощи врачам полевых миссий в разработке планов действий в случае массовых человеческих жертв и чрезвычайных ситуаций в местах их службы;
- iii) включение требования об обеспечении медицинской готовности на случай чрезвычайных ситуаций и соответствующих мер реагирования и последующих мер в мандат и функции новой группы по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям и оказанию поддержки, которая создана при Управлении людских ресурсов;
- iv) оперативное применение концепции группы реагирования на чрезвычайные медицинские ситуации Организации Объединенных Наций.

Концепция такой группы впервые начала применяться в процессе реагирования на стихийное бедствие в Гаити (во время которого погиб 101 сотрудник Организации Объединенных Наций), что позволило в течение двух суток после землетрясения сформировать группу руководящих медицинских работников для оказания помощи местному медицинскому персоналу. Дальнейшее развитие этой концепции будет проходить в контексте обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям и реагирования на них.

143. Отдел медицинского обслуживания координирует усилия по внедрению согласованной электронной системы обработки медицинской документации во всех местах службы глобального Секретариата, включая места расположения штаб-квартир, региональные комиссии, диспансеры Организации Объединенных Наций и медицинские клиники миротворческих миссий. После внедрения такая система обеспечит комплексное и конфиденциальное ведение медицинской документации, независимо от мобильности сотрудников и развертывания персонала на местах, а также более качественный мониторинг и учет медицинских тенденций и статистических данных, будет способствовать дальнейшей интеграции и обеспечению доступности этой информации, систем и инструментов по всей Организации.

144. Благодаря тому, что в последнее время вновь стало уделяться повышенное внимание охране психосоциального здоровья и благополучия, удалось вновь включить канцелярию Консультанта персонала Организации Объединенных Наций в состав Отдела медицинского обслуживания и регулярно заниматься вопросами борьбы с психическими заболеваниями в ходе общего обследования состояния здоровья персонала на местах. Эта реинтеграция канцелярии уже привела к пересмотру и усовершенствованию программ подготовки сотрудников и руководителей по вопросам обеспечения готовности перед развертыванием миссий, а также к укреплению координации различных консультативных служб персонала Организации Объединенных Наций с их медицинскими партнерами. Как показала операция по ликвидации последствий стихийного бедствия в Гаити, координация работы советников и медицинских служб была особенно полезной с точки зрения стандартизации способов снятия стресса и вынесения решений в отношении возвращения сотрудников к трудовой деятельности, необходимости предоставления непродолжительного отпуска для восстановления сил, а в некоторых случаях — длительного отпуска по болезни. Результаты исследований и опубликованные клинические данные указывают на то, что постоянное, длительное пребывание в тяжелых и травматических условиях повышает опасность нарушений физического и психического здоровья, и особенно опасность посттравматического стрессового расстройства и депрессии. Уделение внимания гармоничному совмещению производственных и семейных обязанностей и предоставление соответствующей возможности для восстановления сил и отдыха за пределами мест с тяжелыми условиями службы являются важными составляющими превентивной стратегии обеспечения здорового, счастливого и более продуктивного персонала.

Е. Лист оценки кадровой работы

Предпосылки и необходимость

145. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея обратила внимание на то, что активный и инициативный по характеру контроль необходим на всех уровнях. Она просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы Управление людских ресурсов продолжало усиливать свой контроль за осуществлением делегированных полномочий по управлению людскими ресурсами, в том числе за достижением целевых показателей в области географического представительства и гендерного баланса и оперативным заполнением вакансий. В ответ на эту просьбу Организация принимает меры по усилению контроля посредством внедрения с 2011 года листа оценки кадровой работы (оценочного листа), взамен планов действий в области людских ресурсов.

146. В 1999 году Управление людских ресурсов ввело планы действий в области людских ресурсов в поддержку проводимой Генеральным секретарем реформы управления людскими ресурсами и в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи. В 2005 году Генеральный секретарь учредил Совет по служебной деятельности руководителей для укрепления системы отчетности в Секретариате. Наряду с прочими функциями Совету было поручено следить за служебной деятельностью руководителей департаментов по управлению людскими ресурсами. Количество участвующих в этом проекте департаментов и управлений возросло с 26 в 2001 году до 31 в 2010 году. Кроме того, Управление людских ресурсов в сотрудничестве с Департаментом полевой поддержки в течение цикла 2009 года распространило требование о представлении отчета об управлении людскими ресурсами Совету по служебной деятельности руководителей на десять специальных политических миссий. В течение цикла 2010 года это требование намечено распространить на 25 миротворческих и специальных политических миссий.

Достигнутый прогресс после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и последующие меры

147. Новая система оценки с помощью оценочного листа предусматривает три улучшения, которые призваны устранить основные недостатки, выявленные в ходе внутреннего анализа, диалога с департаментами, управлениями и полевыми операциями, а также Управлением служб внутреннего надзора, в частности:

а) *недостаточно четкое установление приоритетов.* Совет по служебной деятельности руководителей проверяет 41 индивидуальный план действий в области людских ресурсов, в которых содержится до 32 показателей и предусматривается в общей сложности 1112 баллов. Такое количество показателей отвлекает внимание Совета от приоритетных вопросов;

б) *пробелы в системе контроля за исполнением.* Учитывая большие затраты труда в связи с подготовкой и проведением контрольных поездок на места, в течение года удастся провести лишь небольшое количество таких поездок, в результате чего большинство операций остаются вне сферы надлежащего контроля;

с) *недостаточно ответственное отношение к делу.* Департаменты, управления и полевые операции в определенной степени не в состоянии контролировать достижение ряда показателей, содержащихся в планах действий в области людских ресурсов. Кроме того, поставленные задачи зачастую являются нереалистичными, а сбор данных об их реализации сопряжен с большими затратами сил и времени.

В основном именно эти факторы привели к тому, что многие департаменты, управления и полевые операции считают, что планы действий в области людских ресурсов не помогают им в самоконтроле за их кадровой работой.

148. Система оценки с помощью оценочного листа имеет следующие положительные стороны: а) больше внимания старшие руководители станут уделять достижению целевых показателей в трех приоритетных областях: географическое представительство, гендерный баланс и оперативное заполнение вакансий; б) обеспечение полного контроля за эффективным и действенным исполнением делегированных полномочий в соответствии с установленными правилами, положениями, принципами и процедурами; и с) усиление самоконтроля со стороны департаментов, управлений и полевых операций.

149. Для привлечения большего внимания к приоритетным областям новая система оценки будет выдавать информацию о контроле за служебной деятельностью в соответствии с потребностями различных заинтересованных сторон, а именно Совета по служебной деятельности руководителей, Управления людских ресурсов и департаментов, управлений и полевых операций. Управление людских ресурсов будет отчитываться по ограниченному количеству показателей перед Советом по служебной деятельности руководителей. Эти показатели призваны сосредоточить внимание Совета на приоритетных кадровых вопросах Организации, вытекающих из законодательных документов и являющихся предметом постоянного внимания Генеральной Ассамблеи, а именно на оперативном заполнении вакансий, справедливом географическом представительстве и равной представленности мужчин и женщин.

150. Для расширения системы контроля и устранения существующих в ней пробелов Управление людских ресурсов и департаменты, управления и полевые операции будут использовать дополнительный набор показателей для постоянного контроля за тем, чтобы делегированные полномочия исполнялись в соответствии с установленными правилами, положениями, принципами и процедурами. Внедрение этих показателей позволит обеспечивать систематический контроль за осуществлением делегированных полномочий в ряде стандартных областей во всех департаментах, управлениях и полевых операциях.

151. Оценочный лист будет содержать показатели, отражающие служебную деятельность, которая в большей степени свойственна департаментам, управлениям и полевым операциям, что должно побудить их более ответственно относиться к содержанию оценочного листа.

152. На одном оценочном листе будут фигурировать все показатели и данные, характеризующие работу по управлению людскими ресурсами, в качестве нового онлайн-инструмента базы данных системы «Инспира» и модуля отчетности взамен нынешней прикладной программы. В связи с планами работы Генерального секретаря и старших руководителей в конце каждого цикла в Интранете будет публиковаться информация о выполнении этих планов. Новый

оценочный лист будет введен в 2011 году не только в 31 департаменте и управлении, но и в 25 миротворческих и специальных политических миссиях.

Г. Взаимоотношения между администрацией и персоналом

153. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей предложение по пересмотру механизма взаимоотношений между администрацией и персоналом для решения вопросов управления людскими ресурсами. В качестве первого шага Генеральный секретарь просил Объединенную инспекционную группу в рамках ее плана работы на 2010 год проанализировать эти механизмы в Секретариате Организации Объединенных Наций. Группа провела этот анализ и представит соответствующие рекомендации в одном из своих последующих докладов.

154. Генеральный секретарь поддерживает постоянный формальный и неформальный диалог с представителями всех союзов и федераций союзов персонала. Что касается местных вопросов, то объединенные комитеты по переговорам оказались эффективным форумом для урегулирования таких вопросов как в штаб-квартирах, так и полевых местах службы. Что касается вопросов, волнующих всех сотрудников, то Генеральный секретарь весьма рекомендует использовать для этой цели соответствующий механизм консультаций Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, в котором представлены все союзы персонала, кроме одного. Комитет является конструктивным форумом, с помощью которого администрации и персоналу удавалось достичь консенсуса в отношении инициатив, касающихся кадровой реформы, и обеспечить их неизменную поддержку как со стороны персонала, так и администрации. Этот Комитет представляет свои рекомендации Генеральному секретарю, который, в свою очередь, может представлять их в качестве предложений Генеральной Ассамблее. В этом году, помимо ежегодного совещания Комитета, в январе проводились неофициальные консультации с участием представителей всех союзов персонала для обсуждения вопросов, представляющих интерес для сотрудников.

V. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

155. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад.

156. Генеральной Ассамблее предлагается также одобрить сокращение срока объявления конкретных вакансий с 60 до 45 дней.

157. Остальные меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее, отражены в соответствующих разделах добавлений к настоящему докладу (A/65/305/Add.1–4).

Краткое описание принятых мер по выполнению просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 63/250 и 64/269, и просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Генеральной Ассамблеей

А. Генеральная Ассамблея

Ссылки в резолюции *Просьбы к Генеральному секретарю*

Принятые меры по выполнению просьбы

Резолюция 63/250. Управление людскими ресурсами

Раздел I Реформа системы управления людскими ресурсами

Пункт 4	Просит Генерального секретаря воспользоваться существующими механизмами урегулирования конфликтов и посредничества, насколько он сочтет это полезным и приемлемым с целью содействовать возобновлению диалога между персоналом и администрацией	Возобновился диалог с союзом персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, который теперь участвует в работе Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Совет персонала Нью-Йорка по-прежнему не участвует в работе Координационного комитета.
Пункт 5	Просит Генерального секретаря в консультации с соответствующими органами представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии предложения по пересмотру механизма взаимоотношений между администрацией и персоналом для решения вопросов управления людскими ресурсами	См. пункты 153 и 154 основной части настоящего доклада
Пункт 7	Просит Генерального секретаря, принимая во внимание пункт 22 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, обеспечить, чтобы меры по выявлению и продвижению по службе будущих руководителей предусматривали четкие критерии и механизмы отбора и осуществлялись в рамках системы отбора кадров, а также представить информацию об их точных финансовых последствиях	Предложение Генерального секретаря о создании программы Организации Объединенных Наций для молодых специалистов на основе национальных конкурсных экзаменов для найма персонала предусматривает четкие критерии и механизмы для набора граждан из непредставленных и недопредставленных государств-членов и их повышение до уровня С-3. Граждане всех государств-членов имеют равный доступ к карьерным возможностям в соответствии с нынешней системой подбора кадров. Кроме того, для всех сетей рабочих мест в Организации будут разработаны модели карьеры

Ссылки в резолюции	Просьбы к Генеральному секретарю	Принятые меры по выполнению просьбы
Раздел II		
Система контрактов и унификация условий службы		
Пункт 3	Просит Генерального секретаря до 1 января 2010 года не предоставлять никаким сотрудникам непрерывные контракты в ожидании рассмотрения Генеральной Ассамблеей дополнительной информации, касающейся введения непрерывных контрактов	На сегодняшний день ни одному сотруднику не предоставлено непрерывного контракта
Пункт 4	Просит также Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят четвертой сессии доклад по вопросам (касающимся непрерывных контрактов) в целях введения системы, предусматривающей порядок применения непрерывных контрактов, к 1 января 2010 года	Это предусмотрено в докладе Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов (A/64/267)
Пункт 9	Просит в этой связи Генерального секретаря представить информацию об условиях, при которых временный контракт может продлеваться максимум еще на один год	Условия продления временных контрактов излагаются в документе ST/AI/2010/4.
Пункт 12	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее для рассмотрения в ходе первой части ее возобновленной шестьдесят третьей сессии проект положений, на основании которых можно было бы ввести упорядоченную систему контрактов	В соответствии с пунктом 12 раздела II резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь подготовил предлагаемые поправки к положениям о персонале (A/63/694), которые предусматривают введение новой системы контрактов с 1 июля 2009 года. После рассмотрения Ассамблеей в ходе первой части ее возобновленной шестьдесят третьей сессии и принятия ее решения в отношении предлагаемых поправок (см. резолюцию 63/271) Генеральный секретарь опубликовал измененные положения о персонале, которые вступили в силу с 1 июля 2009 года (ST/SGB/2009/6)
Пункт 13	Просит также Генерального секретаря дать оценку последствиям введения новой системы контрактов, включая ее финансовые последствия, и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу не ранее чем на ее шестьдесят седьмой сессии	Этот вопрос будет рассмотрен на шестьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи
Пункт 14	Просит далее Генерального секретаря прекратить практику направления сотрудников из Центральные учреждений в командировки в состав миссий на период более трех месяцев	Эта практика прекращена. См. правило 4.8 временных правил о персонале (ST/SGB/2010/6)

Ссылки в резолюции	Просьбы к Генеральному секретарю	Принятые меры по выполнению просьбы
Пункт 21	Постановляет, что не должно быть никаких ожиданий — будь то правовых или иных — в отношении возобновления или преобразования срочных контрактов независимо от срока службы, и просит Генерального секретаря отразить этот момент в правилах и положениях, а также в предложениях найма и письмах о назначении	Это положение включено во временные правила о персонале в письма о предоставлении срочных контрактов
Раздел III		
Пункт 7	Признает необходимость упрощения нынешней процедуры проверки информации о кандидатах в целях ускорения процесса найма и просит Генерального секретаря как можно скорее пересмотреть эту процедуру и принять необходимые меры	Процедуры проверки информации о кандидатах подробно проанализированы, и намечено внести улучшения в эти процедуры посредством включения принципа функциональности в программу «Инспира»
Пункт 9	Просит Генерального секретаря продолжать обеспечивать одинаковое отношение к кандидатам, имеющим эквивалентное образование, в рамках процесса найма, в полной мере учитывая то, что государства-члены имеют разные системы образования и что ни одна система образования не должна рассматриваться в качестве стандарта для целей Организации	Организация в полной мере сознает, что в государствах-членах существуют разные системы образования, и ни одну систему она не рассматривает в качестве стандарта. Сложившаяся политика Организации состоит в том, что в вопросах признания полученного образования она основывается на аккредитации высших учебных заведений национальными органами (министерством образования или аналогичным ведомством в каждой стране). Кроме того, Организация в полной мере использует имеющиеся в Интернете ресурсы для проверки репутации высших учебных заведений и подтверждения аккредитации программ дистанционного обучения. Многие дипломы и ученые звания, полученные в режиме онлайн, признаются национальными властями и Организацией Объединенных Наций. С 2008 года в Управлении людских ресурсов существует база данных для Секретариата о признанных высших учебных заведениях, которые Организация проверила.
Пункт 11	Особо отмечает, что усовершенствованная электронная система отбора кадров Организации Объединенных Наций должна быть четкой, упрощенной, удобной для пользователей и доступной для потенциальных кандидатов и что должно осуществляться регулярное наблюдение в целях обеспечения транспарентности и недопущения дискриминации, и просит Генерального секретаря пред-	Документ A/65/305/Add.3, касающийся программы управления талантами «Инспира»

Ссылки в резолюции	Просьбы к Генеральному секретарю	Принятые меры по выполнению просьбы
	ставить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее шестьдесят пятой сессии	
Пункт 16	Просит Генерального секретаря обеспечить надлежащее оповещение о всех ожидаемых и непосредственно открывающихся вакансиях и их быстрое заполнение и доложить Генеральной Ассамблее о достигнутых успехах в осуществлении этих усилий на ее шестьдесят пятой сессии	Усовершенствованные функции предварительного отбора, отсева и поиска, заложенные в новую электронную программу управления талантами «Инспира», как ожидается, позволят ускорить длительный процесс рассмотрения бумажных заявлений и помогут Организации справиться с обработкой огромного количества поступающих заявлений, особенно на работу в полевые миссии
Пункт 17	Обращает особое внимание на важность участия представителей персонала в работе центральных контрольных органов и просит Генерального секретаря и предлагает представителям персонала приступить к процессу консультаций в целях возобновления участия представителей персонала в работе центральных контрольных органов	Был проведен всеобъемлющий обзор работы центральных контрольных органов для обеспечения того, чтобы эти органы продолжали выполнять поставленную перед ними задачу и уделяли больше внимания внесению полезного вклада в процесс укомплектования штатов. Пересмотренные принципы работы центральных контрольных органов направлены представителям персонала для комментариев. Представители персонала привлекаются к участию в работе центральных контрольных органов и решению конкретных вопросов. Во всех местах службы, кроме Нью-Йорка, представители персонала участвуют в работе центральных контрольных органов.
Пункт 18	Просит Генерального секретаря включить анализ выполнения планов действий в области людских ресурсов в доклад о составе Секретариата	См. пункты 145–152 основной части настоящего доклада
Раздел IV	Национальные конкурсные экзамены	
Пункт 2	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее для рассмотрения на ее шестьдесят пятой сессии результаты основанного на докладах ревизоров аналитического исследования в целях определения того, послужит ли расширение сферы охвата национальных конкурсных экзаменов дальнейшему укреплению возможностей Организации по выполнению программ, как это рекомендовано Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в его докладе	См. документ A/65/305/Add.4, касающийся программы Организации Объединенных Наций для молодых специалистов (пункты 12, 13, 25 и 31)

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 4	Просит Генерального секретаря обеспечить оперативный найм кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены	См. документ A/65/305/Add.4 (пункты 55 и 58)
Пункт 5	Приветствует расширение прилагаемых Генеральным секретарем усилий в целях обеспечения централизованного управления процессом назначений на должности успешно сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов и просит его активизировать эти усилия и представить Генеральной Ассамблее доклад об этом на ее шестьдесят пятой сессии	См. документ A/65/305/Add.4 (пункты 39, 40 и 58)
Пункт 6	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии доклад о выполнении рекомендаций Объединенной инспекционной группы, направленных на сокращение продолжительности процесса проведения национальных конкурсных экзаменов для найма персонала и улучшение ведения реестра кандидатов, сдавших такие национальные конкурсные экзамены, а также об установлении сроков для завершения этого процесса	См. документ A/65/305/Add.4 (пункты 22, 33 и 55, 58–60)
Пункт 7	Просит также Генерального секретаря в качестве председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций продолжать сотрудничество в рамках Сети по вопросам людских ресурсов с целью более эффективно использовать национальные конкурсные экзамены для найма персонала и существующие реестры и улучшать межорганизационную мобильность	См. документ A/65/305/Add.4 По вопросу о межучрежденческой мобильности см. пункт 49

Ссылки в резолюции	Просьбы к Генеральному секретарю	Принятые меры по выполнению просьбы
Раздел V	Подотчетность	
Пункт 2	Обращает особое внимание на то, что активный и инициативный по характеру контроль является необходимым на всех уровнях, и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы Управление людских ресурсов продолжало усиливать свой контроль за осуществлением делегированных полномочий по управлению людскими ресурсами, в том числе за достижением целевых показателей в области географического представительства и гендерного баланса и оперативным заполнением вакансий	См. пункты 145–152 основной части настоящего доклада
Раздел VI	Система служебной аттестации	
Пункт 3	Отмечает намерение Генерального секретаря начать использовать служебную аттестацию по методу круговой оценки и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии доклад о том, как можно продолжить внедрение такой аттестации	Система многосторонней аттестации в настоящее время проходит проверку в шести департаментах, в том числе в двух полевых операциях, и будет внедряться в масштабах всей Организации в апреле 2011 года (см. пункты 65–68)
Пункт 4	Просит Генерального секретаря провести обзор нынешней системы служебной аттестации в консультации с персоналом по надлежащим каналам и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее шестьдесят пятой сессии	Обзор проведен и по его итогам были внедрены новая политика и улучшения, как говорится об этом в основной части настоящего доклада (раздел IV.B.3)
Раздел VII	Мобильность	
Пункт 3	Постановляет провести обзор положений и правил Организации, касающихся осуществления Генеральным секретарем его полномочий по назначению сотрудников и расстановке кадров с учетом оперативных потребностей Организации, и просит его представить Генеральной Ассамблее свои предложения в этой связи на ее шестьдесят пятой сессии	Эта просьба учтена в контексте обзора политики Организации в области мобильности. Организация разрабатывает широкие принципы и положения в консультации с представителями персонала. Намечено, что новые принципы политики в области мобильности как составной части развития карьеры будут представлены Генеральной Ассамблее на рассмотрение на ее шестьдесят седьмой сессии
Пункт 5	Отмечает намерение Генерального секретаря, изложенное в его докладе (A/63/208), приостановить осуществление программ регулируемой мобильности по завершении программы для сотрудников Д-1 и Д-2 в целях про-	Это положение учтено в рамках рассмотрения политики Организации в области мобильности. На сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, состоявшейся в июне

ведения анализа, в том числе в отношении максимального срока нахождения в должности и накопленного опыта, в целях разработки предложений в отношении политики мобильности с учетом рекомендаций Целевой группы по управлению людскими ресурсами в консультации со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, включая ассоциации персонала, и просит его доложить об этом Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии в контексте его доклада об управлении людскими ресурсами и представить анализ затрат и выгод, принимая во внимание пункт 46 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/63/526 и Согг.1)

Пункт 6 Просит Генерального секретаря представить предложения, направленные на стимулирование добровольной мобильности персонала, в контексте обзора политики мобильности без ущерба для удовлетворения разных потребностей основных и периферийных мест службы

2010 года, вновь начала работу межсессионная рабочая группа по вопросам развития карьеры и мобильности, которая подготовит материалы для всеобъемлющего обзора. См. также приведенные выше замечания

См. пункты 107–134 основной части настоящего доклада

Раздел VIII Развитие карьеры и содействие ее развитию

Пункт 1 Просит Генерального секретаря сделать все возможное в пределах имеющихся ресурсов во исполнение пункта 17 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

В настоящее время в местах расположения штаб-квартир и региональных комиссиях проводится унификация работы курсов изучения шести официальных языков. Сотрудники, работающие в большинстве мест расположения штаб-квартир и региональных комиссиях, могут посещать курсы изучения местных языков, не являющихся официальными языками Организации (например, тайский — в Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), суахили — в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби, немецкий — в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности). Курсы изучения неофициальных языков управляются местной администрацией, регулируются местной политикой и зависят от наличия местных ресурсов

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 3	Просит Генерального секретаря использовать всю структуру классов и представить Генеральной Ассамблее на шестьдесят пятой сессии конкретное предложение о том, как и где можно было бы более эффективно использовать должности класса С-1	См. документ A/65/305/Add.4 (пункты 22 и 38)
Пункт 4	Просит также Генерального секретаря представить предложения в отношении стратегии внедрения результативной и эффективной программы учебной подготовки и повышения квалификации в контексте бюджета на двухгодичный период 2010–2011 годов	Разработан и в настоящее время обсуждается проект всеобъемлющей программы учебной подготовки и повышения квалификации всего персонала. Сотрудники по-прежнему будут оповещаться о наличии учебных программ посредством размещения соответствующей информации на обновленных веб-сайтах Организации Объединенных Наций и через сеть координаторов по вопросам обучения в отделениях и департаментах. УЛР начало процесс расширения и совершенствования процедур оценки и анализа результативности учебных программ с использованием комплексной методики, одобренной Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций
Пункт 5	Просит далее Генерального секретаря обеспечить точное определение требований к квалификации, образованию и опыту, которыми необходимо обладать для занятия должности, во всех объявлениях о вакансиях	Объявления всех вакансий, размещаемые в системе «Инспира», отражают нынешние требования, предъявляемые к образованию, опыту работы и квалификации кандидатов, по каждому уровню заполняемых должностей
Пункт 6	Признает центральную роль руководителей программ в развитии карьеры и содействии ее развитию и просит Генерального секретаря углублять оценку их управленческих навыков и выполнения ими функций по содействию развитию карьеры сотрудников	См. пункт 98 основной части настоящего доклада Помимо внедрения системы многосторонних отзывов для оценки работы руководителей в процессе управления служебной деятельностью, предлагается, как указано в разделе IV.B 4 основной части настоящего доклада, использовать процесс оценки управленческих навыков для старших руководителей (С-5 и выше), с тем чтобы определить потребности повышения управленческой квалификации руководителей программ и администраторов, занимающих эти старшие должности

Раздел IX	Меры по обеспечению более справедливого географического представительства/состав Секретариата	
Пункт 2	Просит Генерального секретаря продолжать прилагаемые им усилия по достижению справедливого географического распределения в Секретариате и обеспечивать распределение персонала во всех департаментах и управлениях и на всех уровнях, в том числе на уровнях директоров и выше, в Секретариате на максимально широкой географической основе	С помощью листа оценки кадровой работы (бывшие планы действия в области людских ресурсов) будет осуществляться контроль за достижением целей по обеспечению справедливого географического представительства и представленности мужчин и женщин (см. пункты 147–152). Генеральный секретарь просит при отборе кандидатов на должности уровня Д-1 представлять Группе по обзору старших должностей три кандидатуры, в том числе одну женщину. Активизировалась работа по развитию внешних связей, включая посещения университетов, где обучается большое число международных студентов из непредставленных и недопредставленных стран
Пункт 7	Вновь обращается с просьбой к Генеральному секретарю принять все необходимые меры для обеспечения на должностях высокого и директивного уровней в Секретариате справедливого представительства государственных членов, особенно тех, которые недостаточно представлены на должностях этих уровней, и продолжать включать во все доклады о составе Секретариата в будущем соответствующую информацию по этому вопросу	См. замечание выше в отношении отбора кандидатов на должности уровня Д-2
Пункт 8	Вновь обращается с просьбами к Генеральному секретарю представить предложения по эффективному повышению представительства развивающихся стран в Секретариате и доложить об этом Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии	См. замечание выше в отношении работы по развитию внешних связей, включая посещение университетов

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 11	Вновь обращается с просьбой к Генеральному секретарю обеспечить через Совет по служебной деятельности руководителей контроль за осуществлением планов действий в области людских ресурсов, включая соблюдение принципа справедливого географического распределения в Секретариате на всех уровнях, как это предусмотрено в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи, и проверку эффективности применения мер по повышению транспарентности и степени подотчетности, в том числе в процессе отбора, найма и расстановки кадров	См. пункты 147–152 основной части настоящего доклада
Пункт 12	Подтверждает просьбу, содержащуюся в пункте 8 раздела X ее резолюции 61/244	Планы действий в области людских ресурсов размещаются в Интранете Организации Объединенных Наций
Пункт 13	Ссылается на пункт 22 своей резолюции 62/250 и просит Генерального секретаря обеспечить должное представительство стран, предоставляющих войска, в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций	При отборе кандидатов на должности в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки, а также в миротворческих миссиях главное внимание по-прежнему уделяется соблюдению принципов, изложенных в пункте 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, где подчеркивается необходимость обеспечивать высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, учитывая при этом важность набора персонала на как можно более широкой географической основе. В обоих департаментах при вынесении решений о выборе кандидатов по-прежнему уделяется также внимание необходимости расширения представленности сотрудников из стран, предоставляющих войска, и женщин в соответствии с применимыми резолюциями Генеральной Ассамблеи (см. также A/58/767)
Пункт 15	Напоминает о своей просьбе к Генеральному секретарю сократить, по мере возможности, число непредставленных и недопредставленных в Секретариате государств-членов на 30 процентов к 2010 году по сравнению с уровнем 2006 года и просит его доложить об этом Генеральной Ассамблее в установленном порядке в контексте его доклада об управлении людскими ресурсами	За период с 2006 по 2010 год количество непредставленных стран уменьшилось с 18 до 12, а количество недопредставленных стран возросло с 11 до 31. Более подробные сведения на этот счет содержатся в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/65/350)

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 17	Признает, что за прошедшие два десятилетия состав и численность персонала всего Секретариата Организации Объединенных Наций значительно изменились, ссылается на доклады Генерального секретаря (А/58/767 и А/59/724) просит его представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии предложения по проведению всеобъемлющего обзора системы желательных квот в целях создания более эффективного механизма обеспечения равного географического распределения в пределах общей численности всего Секретариата Организации Объединенных Наций	См. документ А/65/305/Add.2, касающийся системы желательных квот
Пункт 18	Просит Генерального секретаря постепенно начать включать в свой доклад о составе Секретариата информацию об общем числе сотрудников, имеющих контракты на срок не менее одного года, независимо от источников финансирования	В докладе о составе Секретариата указано общее число сотрудников в разбивке по трем категориям контрактов: временные, срочные и постоянные
Пункт 19	Вновь обращается с просьбой, содержащейся в пункте 15 раздела X ее резолюции 61/244, и ссылается на пункт 2 раздела II своей резолюции 42/220 А	Генеральный секретарь прилагает целенаправленные усилия для диверсификации реестра кандидатов на руководящие должности в Организации
Раздел X	Представительство мужчин и женщин	
Пункт 4	Просит Генерального секретаря активизировать его усилия для достижения цели обеспечить равное представительство мужчин и женщин в Секретариате, в частности на должностях высокого уровня, и следить за этим и в этой связи обеспечить надлежащее представительство в Секретариате женщин, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее шестьдесят пятой сессии	С помощью листа оценки кадровой (бывшие планы действий в области людских ресурсов) будет осуществляться контроль за достижением целей по обеспечению справедливого географического представительства и представленности мужчин и женщин (см. пункты 147–152 основной части настоящего доклада). Генеральный секретарь просит при отборе кандидатов на должности уровня Д-2 представлять Группе по обзору старших должностей три кандидатуры, в том числе одну женщину Примерно 33 сотрудника Секретариата Организации Объединенных Наций — женщины (в штаб-квартирах — 48 процентов, на местах — 18 процентов). Женщины занимают 23 процента должностей заместителей Генерального секретаря и 22 процента должностей помощника Генерального секретаря

Ссылки в резолюции	Просьбы к Генеральному секретарю	Принятые меры по выполнению просьбы
Пункт 6	Просит Генерального секретаря в контексте достижения этой цели определить и применять целевые показатели в области найма, сроки достижения этих целевых показателей, а также меры по обеспечению подотчетности.	См.пункт 149
Раздел XI	Консультанты, индивидуальные подрядчики, безвозмездно работающий персонал и наем вышедших на пенсию сотрудников	
Пункт 1	Просит Генерального секретаря придерживаться существующих руководящих принципов отбора и найма консультантов и индивидуальных подрядчиков	Департаменты и управления представляют в Управление людских ресурсов сведения о квалификации кандидатов, прошлых и нынешних контрактах, видах работы, которую предстоит выполнить, и предлагаемом размере оплаты. На основе этих сведений сотрудники УРЛ и канцелярии обеспечивают соблюдение нынешних принципов отбора и найма консультантов и индивидуальных подрядчиков
Пункт 2	Выражает озабоченность по поводу расширения использования консультантов, особенно в основных видах деятельности Организации, подчеркивает, что при использовании консультантов следует руководствоваться соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи, в частности разделом VIII резолюции 53/221, и привлекать их на максимально широкой географической основе, и просит Генерального секретаря как можно шире использовать внутренние возможности и доложить Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии о принятых с этой целью мерах	Руководители департаментов и программ отвечают за соблюдение принципов использования консультантов и индивидуальных подрядчиков, которые предусматривают, что функции, которые им предстоит выполнять, не включают функций, которые были поручены штатным сотрудникам в недавнем прошлом и ли будут поручены в ближайшем будущем
Пункт 5	Просит Генерального секретаря включать в будущем в доклады о найме пенсионеров анализ причин возникновения закономерностей и тенденций, определяемых на основе представляемой информации	В разделе доклада о составе Секретариата содержится информация о найме пенсионеров
Раздел XIII	Прочие вопросы	
Пункт 1	С озабоченностью отмечает, что рассмотрение многих дисциплинарных дел не было завершено в разумные сроки, и просит Генерального секретаря включать в свой годовой доклад информацию о мерах, принятых в целях увеличения числа завершенных дел	Эта информация содержится в документе A/65/180 о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и в случае возможного преступного поведения, 1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 3	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии доклад о внедрении информационной системы управления людскими ресурсами	См. документ A/65/305/Add.3, касающийся программы управления талантами «Инспира»
Пункт 4	Просит также Генерального секретаря укреплять программы по профилактике здоровья сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, в том числе посредством оказания психологической помощи и информирования о болезнях, в целях повышения производительности и улучшения условий работы	См. пункты 142–144 основной части настоящего доклада

Резолюция 64/269 Генеральной Ассамблеи. Сквозные вопросы

Раздел VI Глобальная стратегия полевой поддержки

Пункт 27	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии в ходе рассмотрения вопросов об управлении людскими ресурсами обновленную информацию о применении комплексной системы управления людскими ресурсами	В настоящем докладе и добавлениях к нему содержится общий обзор работы по управлению людскими ресурсами в Организации с уделением особого внимания реформам кадровой системы, которые были проведены или проводятся после шестьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи
----------	---	---

В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам из доклада, содержащегося в документе A/63/526 и Corr.1		
Реформа системы управления людскими ресурсами		
Пункт 6	Призывает Генерального секретаря ускорить проведение консультаций с персоналом и подразделениями и представить Генеральной Ассамблее обновленную информацию о работе упомянутых двух целевых групп в его следующем докладе об управлении людскими ресурсами	Большая часть работы целевых групп, упоминаемых Генеральным секретарем, завершена (из 44 намеченных мер 28 завершены и 16 находятся в процессе осуществления). В соответствующих разделах настоящего доклада приводится информация о ходе осуществления различных мер
Пункт 8	Рекомендует Генеральному секретарю обеспечить, чтобы в будущем предложения по реформе сопровождались всеобъемлющими результатами и оценкой воздействия	Соответствующая информация приводится в настоящем докладе и приложениях к нему

предыдущих реформ и существующих механизмов, а также анализом затрат и выгод новых инициатив.

Кадровое планирование и контроль

- | | | |
|----------|---|--|
| Пункт 9 | Настоятельно призывает Генерального секретаря в приоритетном порядке приложить усилия для внедрения системы среднесрочного комплексного кадрового планирования и разработки вспомогательных инструментов для облегчения достижения кадровых целей Организации на уровне отдельных департаментов и управлений и Секретариата в целом | См. пункты 30–36 основной части настоящего доклада |
| Пункт 10 | Просит Генерального секретаря проводить анализ достигнутых на сегодняшний день результатов кадрового планирования на уровне департаментов и сообщать о достижении целей и выполнении задач, поставленных в планах действий и договорах и о мерах, принимаемых в связи с неспособностью достичь такие цели и выполнить задачи или недостижением таких целей и невыполнением задач и сообщать Ассамблее о результатах | О результатах кадрового планирования на уровне департаментов см. пункты 30–36 основной части настоящего доклада

О листе оценки кадровой работы (оценочном листе) см. пункты 147–152 |
| Пункт 12 | Рекомендует, чтобы Управление людских ресурсов продолжало усиливать свой контроль за осуществлением делегированных полномочий по управлению людскими ресурсами, в том числе за достижением целей в отношении географического представительства и гендерного баланса и обеспечением оперативного заполнения вакансий | См. пункты 147–15 основной части настоящего доклада |

Развитие карьеры и содействие ее развитию

- | | | |
|----------|--|---|
| Пункт 17 | Просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы во всех местах службы применялся последовательный подход к курсам по изучению языков, в том числе в тех местах службы, где местный язык не является одним из официальных языков Организации Объединенных Наций. Работая в таких местах службы сотрудники, которым для работы требуется знание местного языка или языков, должны иметь возможность для посещения соответствующих курсов | В настоящее время в местах расположения штаб-квартир и региональных комиссиях проводится унификация работы курсов изучения шести официальных языков. Сотрудники, работающие в большинстве мест расположения штаб-квартир и региональных комиссиях, могут посещать курсы изучения местных языков, не являющихся официальными языками Организации (например, тайский — в Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), суахили — в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби, немецкий — в Отделении Организации Объединенных На- |
|----------|--|---|

Пункт 18 Рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться с просьбой к Генеральному секретарю разработать комплексную стратегию профессиональной подготовки для сотрудников, работающих как в Центральных учреждениях, так и на местах, на основе надежных методов кадрового планирования и с учетом организационных потребностей. На этапе осуществления он должен обеспечить, чтобы планирование программ профессиональной подготовки и управление ими осуществлялось транспарентно и чтобы персонал был должным образом информирован о наличии программ. Впоследствии следует оценивать воздействие таких программ на повышение способности сотрудников выполнять свои обязанности, а также эффективность и результативность осуществления таких программ

Управление служебной деятельностью

Пункт 25 Рекомендует, чтобы система служебной аттестации включала такие стимулы, как ускоренное повышение в должности, в качестве способа мотивирования и поощрения отлично работающих сотрудников, а также меры взыскания за неудовлетворительную работу

ций в Вене и Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности). Курсы изучения неофициальных языков управляются местной администрацией, регулируются местной политикой и зависят от наличия местных ресурсов

Комплексная стратегия профессиональной подготовки для всех сотрудников разработана и в настоящее время обсуждается и анализируется. Сотрудники по-прежнему посредством размещения соответствующей информации на обновленных веб-сайтах Организации Объединенных Наций и объявлений, а также через сеть координаторов по вопросам обучения в различных управлениях и департаментах. Управление людских ресурсов, используя комплексную методику, одобренную Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций, начало процесс расширения и совершенствования оценки и анализа результативности учебных программ

Организация руководствуется разработанными Комиссией по международной гражданской службе основными положениями по управлению служебной деятельностью, которые в настоящее время обновляются в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 63/251. Эти положения предусматривают ряд способов мотивирования и поощрения для возможного внедрения, а также предлагаемые меры взыскания за неудовлетворительную работу, которые в настоящее время дополнительно изучаются Организацией Объединенных Наций для оценки их применимости. Эти рекомендации и предложения будут дополнительно проанализированы рабочей группой по вопросам управления служебной деятельностью Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в период с сентября 2010 года по июнь 2011 года для ускоренного

		внедрения. Конкретно для случаев неудовлетворительной работы Организация приняла целенаправленную политику управления служебной деятельностью и ее совершенствования, предусматривающую руководящие принципы, которыми следует руководствоваться при вынесении взысканий за неудовлетворительную работу. Кроме того, организован ряд семинаров по вопросу управления служебной деятельностью.
Пункт 26	Подчеркивает необходимость того, чтобы аттестация точно отражала все аспекты работы, поскольку это позволит повысить полезность системы e-PAS в качестве инструмента для усиления подотчетности	В апреле 2010 года принята новая политика, предусматривающая совершенствование системы управления служебной деятельностью и ее развитие (ST/AI/2010/5 и Corr.1), что дополняется учебными занятиями и инструктажами для всех сотрудников и руководителей
Пункт 27	Управлению людских ресурсов следует, консультируясь с персоналом по соответствующим каналам, приступить к устранению недостатков существующей системы. Следует также приложить дополнительные усилия для достижения предусмотренного в договорах старших руководителей целевого показателя — 100-процентного выполнения требований в отношении e-PAS, а также для установления и укрепления связей между выполнением работы и перспективами развития карьеры	См. замечания выше

Кадровые информационные технологии

Пункт 29	Рекомендует Генеральному секретарю представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии анализ выгод и преимуществ в плане повышения эффективности, транспарентности и подотчетности, которые сулит создание новых систем	См. документ A/65/305/Add.3
----------	--	-----------------------------

Отношения между персоналом и администрацией

Пункт 33	Рекомендует Генеральному секретарю продолжать свои усилия, направленные на скорейшее разрешение сложившейся тупиковой ситуации, поскольку это негативно сказывается на их взаимоотношениях.	Возобновился диалог с союзом персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, который в настоящее время участвует в работе Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Союз персонала в Нью-Йорке не участвует в работе Координационного комитета
----------	---	--

Заключение

- | | | |
|----------|---|--|
| Пункт 34 | Рекомендует Генеральному секретарю представлять в своих будущих докладах, посвященных управлению людскими ресурсами, более конкретную информацию в связи с положениями резолюции 61/244 и соответствующих последующих резолюций | В настоящем приложении приводятся ответы на просьбы, содержащиеся в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи |
|----------|---|--|

Упорядочение системы контрактов и унификация условий службы

- | | | |
|----------|---|-----------------------------|
| Пункт 36 | Комитет сожалеет, что Генеральный секретарь ограничился лишь общим описанием таких процедур. Он считает, что Генеральной Ассамблее должна быть представлена более подробная информация, в том числе о том, каким образом будет определяться потребность в дальнейших услугах того или иного сотрудника, а также информация о составе упомянутого выше консультативного органа и его правилах процедуры. Учитывая важную роль, отводимую системе производственной аттестации в рамках процедуры предоставления непрерывных контрактов, Комитет считает, что тем более необходимо принять меры, направленные на укрепление этой системы | См. документ A/65/305/Add.1 |
| Пункт 37 | Рекомендует принять меры к тому, чтобы все сотрудники, независимо от того, каким образом они были набраны, имели право претендовать на получение непрерывных контрактов после пяти лет непрерывной работы по срочным контрактам | См. документ A/65/305/Add.1 |
| Пункт 38 | Запрашивает информацию о том, какое число нынешних сотрудников будет иметь право претендовать на получение непрерывных контрактов на 1 июля 2009 года. Информация на этот счет должна быть представлена Ассамблее в связи с рассмотрением данного вопроса | См. документ A/65/305/Add.1 |

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 40	Всякий раз, когда речь идет о приобретенных правах, принимаются все меры к тому, чтобы любые изменения, ухудшающие условия службы, действовали лишь в отношении будущих сотрудников. Комитет просит включать в будущие доклады информацию о практике в этой связи	Приобретенные права сотрудников пользуются защитой, и в случаях, когда предлагается внести изменения в условия службы, применяются переходные меры для защиты приобретенных прав
Пункт 42	Рекомендует отложить принятие решения по вопросу о субсидии в связи с прекращением службы для сотрудников, работающих по срочным контрактам, до завершения его рассмотрения Комиссией по международной гражданской службе	В своем докладе за 2009 год (A/64/30 и Согг.2) КМГС внесла предложение по вопросу о субсидии в связи с прекращением службы
Пункт 44	Комитет считает, что информацию о последствиях предложения Генерального секретаря для сотрудников категории полевой службы следовало представить раньше, учитывая, что указанные сотрудники составляют значительную часть международного персонала. Кроме того, Комитет считает, что унификация должна осуществляться таким образом, чтобы общее вознаграждение уже действующих сотрудников не уменьшалось	См. документ A/65/305/Add.1

Осуществление политики мобильности

Пункт 46	Просит Генерального секретаря при проведении упомянутого выше обзора в полной мере учитывать просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащиеся в ее резолюции 61/244 и других соответствующих резолюциях	Информация о выполнении этой просьбы содержится в соответствующих разделах настоящего доклада
----------	--	---

Наем персонала и укомплектование штатов

Пункт 53	Настоятельно призывает Генерального секретаря обеспечить, чтобы основное внимание в этой деятельности уделялось должностям как в Центральных учреждениях, так и на местах	См. пункты 61 и 62 основной части настоящего доклада
Пункт 56	Рекомендует Генеральному секретарю дополнительно уточнить предусматриваемую для центральных наблюдательных органов роль. По мнению Комитета, в доклад следовало бы также включить более подробную информацию о составе и функционировании групп экспертов в соответствующих профессиональных областях, которые	Был проведен всеобъемлющий анализ работы центральных контрольных органов для обеспечения того, чтобы эти органы продолжали выполнять поставленную перед ними задачу и уделяли больше внимания внесению полезного вклада в процесс укомплектования штатов. В рамках программы активизации их работы, проведенной

будут определять пригодность как внутренних, так и внешних кандидатов с точки зрения выполняемых функций и уровня должностей, к которым они проявили интерес

в 2010 году, завершается подготовка инструкции для сотрудников центральных контрольных органов. В этой инструкции будут содержаться подробные сведения о задачах, возлагаемых на членов этих органов, что позволит обеспечить согласованность их действий во всех местах службы. В ней будут изложены простые рекомендации для оказания им содействия в их работе. Подготовлены удобные в применении инструменты контроля, в частности контрольные перечни, которые позволяют проверить, например: провел ли, осуществляющий найм руководитель объективную, справедливую и транспарентную оценку всех кандидатов, исходя из четко установленных критериев, не начался ли процесс оценки кандидатов до установленной даты открытия должности, все ли кандидаты, заслуживающие рассмотрения, были приглашены пройти оценку, применялась ли методика оценки, указанная в критериях оценки; соответствовал ли состав группы по оценке применимым положениям и одна ли группа рассматривала все заявления кандидатов на конкретную объявленную должность

Что касается состава и функционирования групп по оценке кандидатов (групп экспертов), то соответствующие положения о ролях и функциях таких групп, а также требования, предъявляемые к членам таких групп, уже разработаны и включены в инструкцию для руководителей, осуществляющих наем. Руководители, осуществляющие наем, должны обеспечить, чтобы в состав всех групп по оценке кандидатов входили сотрудники, работающие по контрактам, кроме временных сотрудников, чтобы их должностной уровень был не ниже уровня открываемой должности и чтобы члены группы не занимали в данный момент или на временной основе должность, предназначенную для замещения. Консультанты, подрядчики и стажеры не могут быть членами групп по оценке кандидатов

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 57	Более точная информация о количестве консультантов и других лиц, первоначально набранных в качестве временного персонала общего назначения, а уже затем в качестве сотрудников Организации Объединенных Наций, должна представляться Генеральной Ассамблее при рассмотрении ею вопросов найма персонала и укомплектования штатов	Консультанты не могут подавать заявление на замещение должности в течение шести месяцев после истечения их контракта (см. документ ST/AI/2010/3, пункт 6.11, и документ ST/AI/2010/4 и Согг.1, пункт 5.3)
Пункт 58	Не рекомендует сокращать срок объявления конкретных вакансий с 60 до 30 дней	Нынешний срок объявления всех вакансий составляет 60 дней. В целях усовершенствования информационных систем и информационно-пропагандистской работы Генеральный секретарь представляет новое предложение о сокращении срока объявления вакансий с 60 до 45 дней
Пункт 59	Генеральному секретарю следует представить Ассамблее более подробные предложения, подготовленные на основе углубленной оценки нынешней системы реестров для Централных учреждений и отделений на местах	Управление людских ресурсов еще не завершило анализа процедуры найма персонала на основе реестров. После того, как полностью заработает новая система «Инспира» и будет проведен тщательный анализ данных, содержащихся в модуле управления реестрами, будет подготовлено соответствующее уточненное предложение
Пункт 61	Рекомендует устранить недостатки, отмеченные Комиссией ревизоров, Объединенной инспекционной группой и Омбудсменом. Комитет также настоятельно предлагает Генеральному секретарю принять меры по ускорению набора кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены (см. резолюцию 61/244, раздел III, пункт 1)	См. документ A/65/305/Add.4 (пункты 54 и 58)
Пункт 62	Рекомендует Ассамблее рассмотреть вопрос о том, чтобы запросить для рассмотрения на ее шестьдесят пятой сессии проведение на основе докладов надзорных органов исследования вопроса о целесообразности расширения рамок национальных конкурсных экзаменов с точки зрения дальнейшего укрепления потенциала Организации в области осуществления программ	См. документ A/65/305/Add.4 (пункты 12, 13, 25 и 31)

Персонал, безвозмездно предоставляемый правительствами и другими сторонами

Пункт 71 Вновь высказывает просьбу упорядочить формат таблиц таким образом, чтобы свести информацию за два года двухгодичного периода в единую таблицу (A/61/537, пункт 81) См. документ A/65/350

Наем пенсионеров и бывших сотрудников, вышедших на пенсию, и продление контрактов сотрудников, достигших обязательного возраста прекращения службы

Пункт 76 Комитет считает, что годовой доклад Генерального секретаря о найме пенсионеров содействует повышению транспарентности применяемых методов управления людскими ресурсами. Вместе с тем значительный объем информации, содержащейся в этом докладе, требует дальнейшего анализа. В будущем Генеральному секретарю следует сосредоточивать внимание на выявлении возможных причин закономерностей и тенденций, определяемых на основе представляемой информации, и указывать, являются ли такие тенденции положительными или отрицательными, а также предлагать возможные подходы в целях предотвращения негативного развития событий См. документ A/65/350

Консультанты и индивидуальные подрядчики

Пункт 83 Консультативный комитет выражает сожаление по поводу того, что Генеральный секретарь не сообщил о факторах, обуславливающих использование консультантов и индивидуальных подрядчиков, информацию о чем Генеральная Ассамблея просила представлять в своей резолюции 57/305. В связи с этим Комитет повторяет ранее выраженную им просьбу о том, чтобы содержащиеся в докладе необработанные данные дополнялись результатами анализа таких факторов (см. A/61/357, пункт 88). В будущем в соответствующие доклады следует также включать определения терминов «консультант», «индивидуальный подрядчик» и «институциональный подрядчик», используемых Генеральным секретарем См. документ A/65/350, в котором содержатся определения и данные об использовании консультантов и индивидуальных подрядчиков в Секретариате

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 85	Комитет повторяет ранее выраженную им просьбу о том, чтобы в будущем Генеральный секретарь включал в доклады подробную информацию об институциональных подрядчиках, в том числе с указанием учреждений, сроков и сумм расходов (см. A/61/537, пункт 89)	См. замечание выше.

Рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам из доклада, содержащегося в документе A/64/600

Управление финансовой деятельностью и бюджетные вопросы

Пункт 25	Консультативный комитет ожидает, что доклад Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, который будет представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии, будет содержать промежуточный анализ финансовых последствий осуществления реформ, предпринятых во исполнение резолюции 63/250, включая информацию о понесенных до настоящего времени расходах, а также, по возможности, прогноз в отношении будущих затрат, в том числе сопутствующих расходов	Информация о ходе проведения реформ со времени принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и о последующих мерах, в том числе о финансовых последствиях, приводится в соответствующих разделах настоящего доклада и добавлениях к нему
----------	--	--

Наем и подбор персонала

Пункт 40	Консультативный комитет ожидает, что создание списков по профессиональным группам приведет к значительному снижению показателей доли вакансий. Комитет рекомендует Генеральному секретарю произвести первоначальную оценку влияния реформ, связанных с осуществлением резолюции 63/250, включая создание списков по профессиональным группам, на наем и удержание персонала. Эту оценку следует представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии в связи с рассмотрением ею вопросов управления людскими ресурсами	См. пункты 53–56 основной части настоящего доклада
----------	---	--

«Инспира»

- Пункт 44 Комитет планирует рассмотреть ход внедрения системы «Инспира» в ходе рассмотрения им вопросов управления людскими ресурсами на шестьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи Информация о ходе внедрения системы «Инспира» приводится в документе A/65/305/Add.3

Присвоение статуса местам службы

- Пункт 47 По мнению Комитета, статус «семейных» или «несемейных» должен присваиваться местам службы исходя из обстановки в плане безопасности на местах, а также с учетом других соответствующих объективных факторов. Комитет рекомендует Генеральному секретарю представить Генеральной Ассамблее предложения в отношении присвоения местам службы статуса «семейных» или «несемейных» на ее шестьдесят пятой сессии в связи с рассмотрением ею вопросов управления людскими ресурсами См. документ A/65/305/Add.1

Комплексная система управления людскими ресурсами на местах

- Пункт 151 В своем докладе о системе управления людскими ресурсами, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии, Генеральный секретарь, несомненно, изложит меры, принятые для решения вопросов, изложенных в пунктах 84–86 его доклада о глобальной стратегии полевой поддержки (A/64/633) Информация о мерах, принятых для решения вопросов, изложенных в пунктах 84–86 доклада Генерального секретаря о глобальной стратегии полевой поддержки, содержится в соответствующих разделах настоящего доклада и добавлениях к нему