

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
22 August 2012
Russian
Original: English

Шестьдесят седьмая сессия

Пункт 135 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами**Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: на пути к формированию единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи, в которой Генерального секретаря просили доложить Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии о прогрессе, достигнутом в реформировании базы людских ресурсов.

В основе доклада лежит последний обзорный доклад (A/65/305 и приложения к нему), и в нем приводится обзор системы управления людскими ресурсами в Организации, и при этом особое внимание уделяется кадровым реформам, проведенным или проводимым в период после принятия решений на шестьдесят третьей и шестьдесят пятой сессиях Генеральной Ассамблеи. Они охватывают, в частности, мобильность и новую систему контрактов. Помимо этого, в нем приведена обновленная информация об управлении талантами, включая кадровое планирование, подбор персонала и управление служебной деятельностью.

В доклад также включено добавление, в котором содержится предложение в связи с изложенной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247 просьбой о представлении всеобъемлющего предложения в отношении политики мобильности (A/67/384/Add.1).

* A/67/150.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Более широкий организационный контекст и неотложные задачи	3
III. Сводная информация о прогрессе, достигнутом в осуществлении резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи, и последующих шагах	8
IV. Конкретные инициативы	11
A. Мобильность	11
B. Система контрактов	11
C. Управление талантами	12
1. Кадровое планирование	12
2. Подбор и наем персонала	16
3. Управление служебной деятельностью	19
4. Обучение и развитие карьеры	23
5. «Инспира»	25
D. Программа для молодых специалистов	28
1. Текущее положение дел с осуществлением	28
2. Набор персонала на должности категории общего обслуживания и смежных категорий	31
E. Представленность государств-членов в Секретариате	32
1. Увеличение представленности непредставленных и недопредставленных стран в Секретариате	32
2. Увеличение представленности развивающихся стран в Секретариате	33
3. Обзор методологии квотирования	34
F. Усилия в направлении обеспечения гендерного паритета	35
G. Лист оценки кадровой работы	36
H. Здоровье и благополучие персонала	37
1. Здоровье персонала	37
2. Гибкий график работы	38
I. Взаимоотношения между сотрудниками и руководством	39
J. Ответственность, связанная с соглашениями об административном обслуживании	39
V. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблеей	40
Приложение. Краткое описание принятых мер по выполнению просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 65/247 и 66/234, и просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей	41

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 65/247, в которой к Генеральному секретарю была обращена просьба представить Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад о прогрессе в контексте реформы в области людских ресурсов, направленной на формирование единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников.

2. В докладе представлена обзорная информация об управлении людскими ресурсами в Организации, в частности о проведенных или проводимых реформах в области управления людскими ресурсами в период после шестьдесят третьей и шестьдесят пятой сессий Генеральной Ассамблеи. Доклад содержит разделы, посвященные мобильности; системе контрактов; управлению талантами, включая планирование рабочей силы, подбор персонала, управление служебной деятельностью, обучение и развитие карьеры и систему «Инспира»; а также Программе для молодых специалистов, системе желательных квот, гендерной сбалансированности, листу оценки кадровой работы, охране здоровья и благополучию персонала и взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Информация о ходе выполнения просьб Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 65/247 и 66/234, а также просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, которые были утверждены Ассамблеей, содержится в приложении к настоящему докладу.

3. В ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в ее резолюции 65/247, Генеральный секретарь также представляет добавление к настоящему обзору, в котором содержатся самостоятельные предложения в отношении всеобъемлющей системы обеспечения мобильности.

4. Помимо обзора и добавления к нему, в распоряжение Генеральной Ассамблеи будут находиться доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/67 ____), включая сводные данные об использовании безвозмездно предоставляемого персонала, консультантов и индивидуальных подрядчиков и о найме вышедших на пенсию сотрудников, а также доклады Генерального секретаря о поправках к Правилам о персонале (A/67/99) и о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года (A/67/171).

II. Более широкий организационный контекст и неотложные задачи

5. Наиболее ценным ресурсом Организации являются работающие в ней люди, на долю которых приходится 70 процентов ресурсов регулярного бюджета и примерно четверть объема ресурсов вспомогательного счета, бюджета операций по поддержанию мира и внебюджетных ресурсов (за исключением ассигнований по линии временного персонала общего назначения). Поэтому управление людскими ресурсами Организации является одним из ключевых факторов обеспечения реализации ее общей стратегии деятельности. Как было подчеркнуто Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247, управление людскими ресурсами должно играть центральную, стратегическую роль в обеспечении работы Организации на комплексной основе, обеспечении ее оперативного реагирования на изменения и поддержание культуры предоставления прав

и возможностей и учета результатов работы, обеспечении равного доступа к возможностям для развития карьеры независимо от программ и источников финансирования, а также предоставлении сотрудникам возможности для развития и обучения, с тем чтобы они могли в полной мере реализовать свой потенциал. Как отметила Ассамблея в этой резолюции, осуществление реформ в области управления людскими ресурсами создаст основу для улучшения условий работы, что, в свою очередь, обеспечит Организации возможность лучше осуществлять ее мандаты.

6. Таким образом, общая цель целого ряда реформ в области людских ресурсов, как подчеркивалось в самое последнее время в резолюциях 63/250, 65/247 и 65/248 Генеральной Ассамблеи, состоит в создании такой Организации, которая может лучше выполнять мандаты, предоставленные ей государствами-членами, опираясь на подлинно единый, динамичный и поддающийся адаптации контингент сотрудников. В диаграмме I указаны шаги в рамках данного процесса.

Диаграмма I

Единый, динамичный и поддающийся адаптации контингент сотрудников

Отбор персонала Привлечение высококвалифицированных сотрудников обоих полов из самых разнообразных географических регионов	Развитие карьеры и мобильность Разнообразные возможности в плане развития карьеры: мобильный персонал, работающий в самых разнообразных областях и местах службы	Разносторонне подготовленный персонал Сотрудники всех категорий и уровней вносят свой вклад, в максимальной степени используют имеющийся у них потенциал Более высокий уровень понимания многочисленных различных аспектов работы Организации и более высокий уровень знаний о них Более эффективная система управления талантами	Глобальная организация Глобальная организация, характеризующаяся культурой непрерывного обучения, высокими показателями деятельности, высокоэффективной системой управления и уважением разнообразия	Более эффективное выполнение мандатов Сохранение специализации в качестве одного из конкурентных преимуществ для нормативных программ Комплексный подход к осуществлению программ оперативной деятельности Более эффективное использование кадров	Более эффективное реагирование на нужды и чаяния государств и народов мира Максимально высокий уровень эффективности деятельности Организации в контексте выполнения мандатов, предоставленных государствами-членами
Основа: • Согласованные, конкурентоспособные условия службы • Синхронизированная система контрактов в рамках всей Организации					

7. Реформы, проводимые в целях согласования условий службы и синхронизации и упрощения системы контрактов, заложили основы для формирования такой Организации, в которой люди могут свободно перемещаться без каких-либо бюрократических препятствий; и которая благодаря наличию этой более мобильной глобальной рабочей силы получает возможность максимально повысить свою эффективность, с тем чтобы лучше выполнять возложенные на нее задачи. Как явствует из вышеизложенного, отправной точкой является такая система отбора персонала, которая позволяет привлекать высококвалифицированных талантливых людей, представляющих разные регионы мира, на основе принципа географической и гендерной сбалансированности. Придя в Организацию, сотрудники получают возможность реализовать разнообразные возможности в плане развития карьеры, в том числе на основе приобретения опыта работы в различных областях и местах службы. Это, в свою очередь, обеспечивает формирование разносторонне подготовленных специалистов, которые лучше знают и понимают специфику различных аспектов работы Организации, и создание условий, при которых каждый конкретный сотрудник может в максимальной степени реализовать свой потенциал благодаря возможности приобретать самые разнообразные профессиональные навыки и умения.

8. Сотрудники, которые имеют возможность работать в различных местах и развивать эти навыки и умения, позволят Организации стать подлинной глобальной по своему характеру, а работать в ней будут люди, хорошо понимающие ее задачи и специфику. Сформируется культура постоянного обучения, поскольку сотрудники будут развивать свои навыки и умения и обмениваться знаниями на новых должностях, а руководители приобретут более обширный опыт работы в рамках различных частей Организации. Благодаря этому более высокому уровню специальных знаний Организация сможет лучше выполнять свои мандаты как на основе задействования специалистов в рамках нормативных программ, так и благодаря применению более комплексного подхода к осуществлению оперативных программ. В конечном счете это означает, что Организация будет способна выполнять предоставленные ей государствами-членами мандаты наиболее эффективным и действенным образом.

9. Хотя на сегодняшний день был достигнут значительный прогресс, ясно, что степень динамичности деятельности Организации по-прежнему в значительной степени ниже той, которая ей необходима и которая удовлетворяла бы персонал. В ходе проводившегося среди сотрудников обследования¹ по вопросам мобильности, январь 2012 года, 65 процентов сотрудников (55 процентов от общего числа международных сотрудников и 77 процентов от общего числа сотрудников категории полевой службы) сообщили, что в какие-то периоды в своей карьере они хотели поменять место службы, однако не имели для этого возможности. Если сотрудники не имеют возможности менять места службы, работа в разных местах службы не распределяется справедливо между всеми сотрудниками в рамках системы, а Организация не имеет возможности в пол-

¹ Проводилось рабочей группой Комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией; в обследовании приняли участие 14 774 сотрудника (38 процентов от общего числа сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций): 8465 респондентов являлись набранными на международной основе сотрудниками (58 процентов от общего числа международных сотрудников), а 6309 респондентов являлись набранными на местах сотрудниками (26 процентов от общего числа местных сотрудников).

ной мере задействовать потенциал того или иного сотрудника, который имеет обширные знания о работе других подразделений Организации.

10. Поэтому цель Генерального секретаря заключается в том, чтобы на уже созданном в рамках реформ фундаменте обеспечить наличие неизменно динамичного, единого и поддающегося адаптации контингента сотрудников. Кроме этого, Генеральная Ассамблея четко заявила о том важном значении, которое она придает мобильности: в рамках балльной системы, созданной ею в связи с непрерывными контрактами², четыре из семи показателей связаны с мобильностью. Однако в настоящее время система перемещения персонала не является упорядоченной и зависит исключительно от выбора сотрудников отдельными руководителями, занимающимися набором персонала. Отсутствует стратегический организационный подход, который позволил бы обеспечить, чтобы необходимые люди занимали необходимые должности в необходимое время. Ни Организация, ни сами сотрудники не пользуются на систематической основе возможностями, которые должна давать мобильность. Поэтому в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в резолюции 65/247, в добавлении 1 к настоящему докладу приведена всеобъемлющая политика в отношении мобильности, предусматривающая более структурированную систему, которая могла бы принести следующие выгоды:

а) **более эффективное заполнение вакантных должностей.** В рамках предлагаемой новой системы рекомендации в отношении окончательного выбора будут выноситься советами по профессиональным группам, что позволит Генеральному секретарю, через эти советы, делать стратегический выбор в отношении того, на какие должности лучше всего назначить тех или иных сотрудников. В рамках нынешней системы, основанной на решении отдельных сотрудников, занимающихся набором персонала, такое является невозможным;

б) **руководители тратят меньше времени на выполнение задач по набору персонала.** В настоящее время руководители тратят довольно много времени на набор персонала. В рамках новой системы эта ответственность в значительной степени будет возложена на советы, что позволит руководителям среднего звена тратить меньше времени на выполнение связанных с набором сотрудников задач и в большей степени сконцентрироваться на выполнении своих основных обязанностей;

с) **более глобальная база трудовых ресурсов:**

і) нынешняя специальная система лежит в основе особенно серьезной проблемы, препятствующей передвижению сотрудников между Центральными учреждениями и другими местами службы. В отсутствие каких-либо механизмов, помогающих сотрудникам получить другую должность, некоторые из них весьма озабочены проблемой смены места службы, поскольку опасаются «застрясть в одном месте». Предлагаемая система поможет решить эту проблему на основе введения четко ограниченных сроков пребывания в должности, поскольку при наборе персонала приоритет будет отдаваться сотрудникам, работающим в других местах службы. В результате этого повысится вероятность того, что сотрудники чаще, чем ныне, будут подавать заявления с просьбой о назначении на должно-

² См. резолюцию 65/247, пункт 54, и приложение.

сти в более «сложных» местах службы, что, в свою очередь, поможет повысить эффективность выполнения мандатов Организации;

ii) кроме этого, в соответствии с предлагаемыми рамками, одно из основных требований будет заключаться в том, что для получения права на занятие должности уровня С-5 или выше соответствующий сотрудник должен хотя бы один раз «географически» поменять место службы, и это позволит обеспечить наличие у сотрудников опыта работы хотя бы в одном другом месте службы до того, как он займет должность старшего руководителя, благодаря чему он станет лучше понимать особенности и характер службы в Организации;

d) **развитие карьеры и управление знаниями.** Смена должности помогает активизировать работу персонала, что приносит пользу как каждому конкретному сотруднику, так и Организации, а также способствует передаче знаний и выходу за рамки, обусловленные той или иной должностью. Политика, изложенная в добавлении 1, также предусматривает применение более целостного подхода к развитию карьеры, поскольку позволяет на более системной основе увязывать профессиональные навыки и умения и обучение с решениями относительно замещения той или иной должности;

e) **повышение эффективности работы.** Результаты исследований, посвященных стратегиям мобильности, свидетельствуют о том, что те, кто меняет место службы в международном масштабе, добиваются последовательного и постоянного улучшения показателей своей профессиональной деятельности³.

11. Таким образом, ясно, что соответствующие изменения настоятельно необходимы. Уже осуществляемые в настоящее время реформы создают равные условия для сотрудников и являются предпосылкой формирования целостной организации, в которой обеспечено равное обращение со всеми работающими в разных частях мира сотрудниками на одних и тех же условиях, что закладывает фундамент для функционирования Организации Объединенных Наций как организации, для которой в большей степени характерны взаимодействие и взаимозаменяемость. Благодаря техническим усовершенствованиям за счет системы «Умоджа», а также работе, проводимой с целью обеспечить более эффективное оказание услуг, Организация получает возможность укреплять фундамент, на котором уже зиждутся осуществляемые реформы, и повысить уровень эффективности управления нашими людскими ресурсами. Более подробно эта политика рассматривается в разделе IV А и в добавление 1.

³ См. Noeleen Teresa Doherty and Michal Dickmann, "Measuring the return on investment in international assignments: an action research approach". *International Journal of Human Resources Management*, vol. 23, No. 16 (September 2012), pp. 3434–3454.

III. Сводная информация о прогрессе, достигнутом в осуществлении резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи, и последующих шагах

12. В период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи Организация предприняла целый ряд разнообразных инициатив в области управления людскими ресурсами с учетом проблем, о которых шла речь в разделе II выше.

13. Как указано в этих резолюциях, реформа представляет собой непрерывный процесс. На сегодняшний день были заложены основы для формирования «единого» Секретариата, в котором одинаковы условия службы и существует единая система контрактов. Система управления талантами нашла свое дальнейшее развитие, включая пересмотр системы набора кадров, а также расширение доступа к обучению и практическую работу в целях повышения эффективности управления служебной деятельностью; кроме этого, была создана система управления талантами «Инспира». Была внедрена Программа для молодых сотрудников категории специалистов, которая позволит обеспечить упорядочение и повышение эффективности набора и профессионального роста наших молодых сотрудников категории специалистов. Все эти изменения заложили основу для последующих шагов, включая выработку всеобъемлющего подхода к мобильности персонала, развертывание «Инспир» на местах, расширение возможностей в плане обучения с использованием электронных средств, а также повышение эффективности управления служебной деятельностью.

14. В таблице 1 содержится сводная информация о прогрессе, достигнутом по состоянию на август 2012 года. В таблице 2 содержится сводная информация о следующих шагах, которые должны быть предприняты Организацией в контексте дальнейшего реформирования системы управления людскими ресурсами. В разделе IV настоящего доклада содержится более подробная информация обо всех этих проблемах.

Таблица 1

Краткая информация о прогрессе, достигнутом в деле осуществления резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

Область деятельности	Мероприятия/ достижения
Реформа системы контрактов	- Одноразовый обзор постоянных контрактов близится к завершению: по состоянию на 23 июля 2012 года 99 процентов соответствующих контрактов (4111 сотрудников) были преобразованы в постоянные - Создана система непрерывных контрактов, включая разработку вспомогательного информационно-технологического инструмента и определение количественных параметров «пулов должностей»

Область деятельности	Мероприятия/ достижения
Кадровое планирование	• Определение прогнозируемого числа выходящих в отставку сотрудников с разбивкой по профессиональным сетям, семейному положению и названиям должностей • Корректировка сроков выхода сотрудников в отставку/ набора сотрудников с целью сократить период времени, в течение которого должности остаются вакантными • Запуск системы HR Insight, электронно-информационной платформы, которая содержит данные о штатном расписании и доступ к которой имеют государства-члены
Отбор и набор персонала	• Началось осуществление Программы для молодых специалистов; первые экзамены проведены 7 декабря 2011 года, а с июля 2012 года проводится отбор • Принимаются меры в целях сокращения сроков набора персонала • В систему «Инспира» внесены улучшения, связанные с интерфейсом пользователя, рационализацией процесса укомплектования штатов и интеграцией с другими базами данных
Управление служебной деятельностью	• С сентября 2011 года в обязательном порядке проводятся учебные занятия по вопросам управления служебной деятельностью • В апреле 2012 года в рамках всей Организации завершились разработка и внедрение электронной системы служебной аттестации в рамках «Инспиры»
Обучение и развитие карьеры	• В начале 2012 года на экспериментальной основе внедрена система управления обучением • Обзор организационной модели профессиональных качеств
Мобильность	• Предложение относительно комплексной системы обеспечения мобильности согласовано руководством и сотрудниками
Вопросы, связанные с гармоничным сочетанием рабочих и семейных обязанностей	• Реализован экспериментальный проект, связанный с гибким графиком работы

Таблица 2

Краткая информация о последующих шагах в контексте дальнейшего осуществления резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

<i>Область деятельности</i>	<i>Мероприятия/ достижения</i>
Реформа системы контрактов	Предоставление непрерывных контрактов и пятилетних срочных контрактов тем, кто имели право на получение непрерывных контрактов, но не получили их
Кадровое планирование	Работа в рамках проектов «Инспира» и «Умоджа» будет продолжать повышать качество плана развития людских ресурсов Организации в будущем
Отбор и набор персонала	Дальнейшее развертывание на местах компонента системы «Инспира», связанного с подбором персонала
Обучение и развитие карьеры	- Внедрение новой модели профессиональных качеств - Обзор программ обучения и развития карьеры в целях повышения эффективности и обеспечения более тесной увязки между обучением и развитием карьеры - Дальнейшее развитие систем управления обучением, с тем чтобы включить модуль электронного обучения в программы обязательных курсов, курсов по субстантивным вопросам, курсам языковой подготовки и языковых экзаменов и т.д.
Управление служебной деятельностью	- Консультации с другими подразделениями и сотрудниками, посвященные наилучшим практическим методам реформирования и совершенствования практики управления служебной деятельностью в Организации - Внедрение системы многосторонних отзывов
Мобильность	Продолжение, связанной с мобильностью работы в свете решения Генеральной Ассамблеи
Вопросы, связанные с гармоничным сочетанием рабочих и семейных обязанностей	Представление Генеральной Ассамблее пересмотренной политики в отношении гибких графиков работы
Лист оценки кадровой работы	Использование информации, содержащейся в листах оценки кадровой работы, с целью получить лучшее представление о тех связанных с людскими ресурсами областях, где необходимы улучшения

IV. Конкретные инициативы

A. Мобильность

15. После недавнего завершения реформ в области людских ресурсов, которые позволили устранить ключевые факторы бюрократического характера, препятствовавшие мобильности персонала в рамках Организации, пришло время разработать всеобъемлющую политику в области мобильности, о чем Генеральная Ассамблея просила в своих резолюциях 63/250 и 65/247. В добавлении 1 к настоящему докладу содержится более подробная информация об этих предложениях.

B. Система контрактов

Основания для принятия мер

16. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея утвердила новую систему контрактов (временные, срочные и непрерывные), а в своей резолюции 65/247 Ассамблея приняла решение относительно порядка предоставления непрерывных контрактов, включая квалифицированные критерии, которые должны при этом использоваться.

17. Существуют два различных варианта получения непрерывного контракта. Сотрудники, сдавшие конкурсные экзамены, получают непрерывный контракт по окончании двухгодичного испытательного срока при условии удовлетворительной работы. Что касается всех остальных сотрудников, то непрерывные контракты предоставляются с учетом ограниченности пула должностей и квалифицированных критериев, определенных Генеральной Ассамблеей.

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи

18. Управление людских ресурсов Секретариата Организации Объединенных Наций разработало правовые основы, определяющие порядок проведения ежегодного обзора в целях предоставления непрерывных контрактов с учетом квот в рамках пулов должностей. Бюллетень ST/SGB/2011/9 Генерального секретаря о непрерывных контрактах был издан 18 октября 2011 года, и была выпущена административная инструкция, в которой был подробно описан соответствующий процесс (ST/AI/2012/3). В четвертом квартале 2012 года будет опубликован информационный циркуляр, содержащий информацию о первом обзоре и процедурах, которым необходимо следовать.

19. В системе «Инспира» был разработан электронный инструмент для оказания поддержки в рамках процесса предоставления непрерывных контрактов. Этот инструмент позволит сотрудникам проводить анализ своей информации, связанной с балльной системой (например, показатели работы, указанные в электронной системе управления служебной деятельностью, число лет службы и продвижение по службе), и выверять эту информацию до того, как она будет представлена для обзора департаментами. На основе результатов департаментского обзора этот инструмент будет затем автоматически определять число баллов для сотрудников, отвечающих соответствующим критериям, и ранжировать сотрудников на основе числа полученных ими баллов. В Комплексную

систему управленческой информации (ИМИС) также были внесены изменения, позволяющие регистрировать непрерывные контракты.

Последующие шаги

20. После подтверждения пула должностей, по завершении разового обзора непрерывных контрактов, начнется, по всей вероятности, в четвертом квартале 2012 года, первый цикл предоставления таких контрактов. Параллельно будет проводиться кампания по информированию персонала.

С. Управление талантами

1. Кадровое планирование

Основания для принятия мер

21. В своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея признала, что есть более широкие возможности для прогнозирования будущих кадровых потребностей для крупных профессиональных групп, чем в настоящее время. В пункте 16 своей резолюции 66/246 Ассамблея также просила разработать стратегию планирования замещения кадров для всех департаментов Секретариата.

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

а) Планирование замещения кадров

22. Секретариат предпринял ряд шагов в целях разработки более целостного подхода к планированию замещения кадров. В таблице 3 содержится информация об обзоре стратегий планирования замещения кадров, который проводит Секретариат⁴. Стратегии охватывают те области, где замещение кадров возможно на основе найма с использованием списков кандидатов на должности.

Таблица 3

Стратегия планирования замещения кадров Секретариата Организации Объединенных Наций

<i>Подразделение^a</i>	<i>Должность</i>	<i>Стратегия</i>
Все	Программа для молодых специалистов	Определение будущих потребностей в выпускниках Программы для молодых специалистов в рамках групп должностей и последующее проведение экзаменов с целью обеспечить наличие достаточного числа кандидатов для участия в Программе в течение двухгодичного периода

⁴ Эти стратегии планирования замещения кадров дополняют работу по планированию замещения должностей, которая проводится в рамках бюджетного процесса. Управление информационно-коммуникационных технологий разрабатывает глобальную модель кадровой структуры подразделений по вопросам информационно-коммуникационных технологий и представит ее в будущем в рамках обычного процесса представления департаментских бюджетов (см. A/66/94).

Подразделение ^a	Должность	Стратегия
Неполевые подразделения	Все	• Прогнозирование выбытия персонала в связи с выходом на пенсию на основе дат выхода на пенсию • За 12 месяцев до выхода сотрудников на пенсию размещаются объявления о предполагаемых вакансиях, которые образуются в результате прогнозируемого выхода сотрудников на пенсию • Подразделения получают эту информацию о планируемом выходе сотрудников на пенсию через посредство EZ-HR (инструмент отчетности по вопросам людских ресурсов в ИМИС) • Государства-члены через посредство HR Insight получают сообщения о прогнозируемом выходе на пенсию сотрудников, чьи должности могут занять их граждане. Кроме этого, все сообщения о планируемом выходе на пенсию сотрудников на руководящих должностях (С-5 — Д-2) размещаются в HR Insight
	Лингвистические должности	• Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению Секретариата Организации Объединенных Наций приоритизирует языковые экзамены на основе таких, в частности, факторов, как штатное расписание, число вакансий, планируемые выходы сотрудников на пенсию, увольнение в течение соответствующего периода и реестр кандидатов
Полевые операции	D, P, полевая служба	• Проведение постоянных оценок в целях выявления пробелов в списках по профессиональным группам, которые должны быть устранены на основе заполнения стандартных вакансий • Выявление подлежащих немедленному замещению и труднозаполняемых должностей, которые должны замещаться на основе размещения объявлений о вакансиях с конкретным описанием должностных функций • Проведение подготовительных мероприятий в связи с ожидаемыми датами окончания срока назначения и прикомандирования

^a К числу неполевых операций относятся департаменты/управления, региональные комиссии и трибуналы. В число полевых операций включены миссии плюс База материального снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и специальные политические миссии тематических блоков III (политические отделения, отделения по поддержке миростроительства, объединенные представительства и комиссии) и IV (миссии Организации Объединенных Наций по оказанию помощи).

b) Выход в отставку

23. В течение отчетного периода Управление людских ресурсов подготовило пятилетний прогноз выхода сотрудников в отставку в период с 1 июля 2012 года по 30 июня 2017 года с разбивкой по профессиональным сетям, категориям специальностей, названиям должностей, который касался сотрудников Секретариата на постоянных, непрерывных и срочных контрактах⁵. Предполагается, что в среднем 681 сотрудник (1,8 процента) ежегодно будет выходить на пенсию, и должности 60 процентов из этих сотрудников относятся к сети по вопросам управления и поддержки операций. Что касается названий должностей, то ни на одно из них не приходится какая-либо значительно более высокая доля выходящих на пенсию сотрудников.

24. Наряду с подготовкой прогнозов в отношении выхода сотрудников на пенсию был также проведен анализ продолжительности времени, необходимого для замещения должности того или иного выходящего в отставку сотрудника⁶. В целом процесс набора в целях замещения должностей выходящих в отставку сотрудников начинался по крайней мере за шесть месяцев до даты выхода того или иного сотрудника на пенсию. Однако, несмотря на это, должности редко заполнялись к моменту выхода сотрудников на пенсию, поскольку даже тогда, когда новый сотрудник был выбран, он или она все еще не был зачислен(а) в штат. В результате этого должность вышедшего в отставку сотрудника оставалась вакантной в среднем на протяжении 62 дней (за исключением временных назначений).

25. На основе результатов этого анализа период набора персонала в целях замещения выходящих в отставку сотрудников был продлен — с 6 до 12 месяцев до даты выхода соответствующего сотрудника на пенсию. Если в качестве замены выходящего в отставку сотрудника выбран внутренний кандидат, это означает, что процесс набора этого кандидата также можно начинать с целью обеспечить, чтобы эта должность была замещена своевременно.

c) Кадровое планирование на местах

26. Целевой показатель доли вакантных должностей для новых миссий составляет 20 процентов в течение первых девяти месяцев функционирования миссии, а к концу первого года он должен составить 15 процентов. Аналогичный целевой показатель по всем другим миссиям составляет 10 процентов. Если показатели той или иной миссии ниже этих пороговых показателей или если прогноз на квартал указывает на резкое уменьшение этого показателя по сравнению с целевым, Отдел полевого персонала Департамента полевой поддержки Секретариата Организации Объединенных Наций анализирует причины повы-

⁵ Он не охватывал: сотрудников Секретариата, работающих под управлением Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), сотрудников трибуналов, чьи должности не относятся к ИМИС/«Нуклеус», и сотрудников на временных контрактах. Прогнозы в отношении выхода сотрудников в отставку были подготовлены на основе соответствующих данных (дата выхода сотрудника в отставку, название его должности), имеющихся в ИМИС/«Нуклеус» по состоянию на 14 апреля 2012 года, и их сопоставления с кодами должностей, пересмотренными в рамках недавнего проекта по кодам должностей (профессиональная сеть, группа должностей, названия должностей).

⁶ Выборка охватывала 104 из 474 не относящихся к категории полевой службы сотрудников, зарегистрированных в ИМИС, которые вышли в отставку в период между 1 июля 2009 года и 30 июня 2010 года.

шения показателя доли вакантных должностей, а также распределение вакансий с точки зрения уровня должности, соответствующих должностных функций и географического распределения. Он также будет проводить анализ пробелов в реестрах. Затем будет принято решение о проведении соответствующих мероприятий по набору персонала. Если необходимо проведение таких мероприятий с учетом специфики той или иной конкретной миссии, в нее может направляться дополнительное число специалистов по кадровым вопросам. Кроме этого, в 2012 году руководители профессиональных групп провели глобальное мероприятие в целях выявления серьезных недочетов в рамках профессиональных групп и уровней должностей на местах с целью обеспечить их учет в рамках реестров; и в феврале 2012 года Департамент полевой поддержки провел с участием заинтересованных сторон семинар по стратегическому планированию с целью подготовить на вторую половину года календарь с указанием дат открытия стандартных вакансий.

d) Информация для государств-членов о являющихся их гражданами сотрудниках

27. В августе 2011 года Управление людских ресурсов запустило интерактивный инструмент отчетности HR Insight. Постоянные представительства государств-членов в настоящее время имеют возможность получения оперативного доступа к информации, которая ранее представлялась только в ежегодном докладе Генерального секретаря о составе Секретариата или же в связи с каждым конкретным случаем. Они могут сразу же загружать доклады о желательных квотах и информацию по сотрудникам. Они также могут установить, кто из представляющих их страну сотрудников должен в скором времени выйти в отставку, а также получить информацию о запланированных выходах в отставку всех сотрудников на должностях уровней C-5–D-2.

28. HR Insight также помогает Организации Объединенных Наций проводить свою работу более рационально с экологической точки зрения: например, доступ к списку сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций в настоящее время можно получить только в интерактивном режиме на этой платформе, благодаря чему ежегодно экономится 1 216 950 страниц бумаги.

e) Проект по уточнению кодов должностей

29. Наличие в рамках различных структур Организации многочисленных систем затрудняет анализ информации о трудовых ресурсах и представление соответствующей отчетности. Одна из конкретных трудностей, препятствующих эффективному анализу, заключается в большом числе кодов должностей. Коды должностей позволяют получить информацию о вакантных должностях, заявлениях кандидатов и реестрах кандидатов, и поэтому они являются одним из структурных элементов системы «Инспира», а также будут широко использоваться в системе «Умоджа». Однако со временем в Организации скопилось порядка 7000 различных кодов должностей, многие из которых устарели, дублируют другие коды или являются неполными. В течение отчетного периода в целях решения этой проблемы был начат проект «чистки» кодов должностей в целях их упорядочения и стандартизации, что приведет к созданию сводного списка примерно 2000 кодов, которые затем будут использоваться в системе «Инспира».

Последующие шаги

30. В течение следующего отчетного периода будет продолжаться работа по устранению недостатков в сфере кадрового планирования в рамках многочисленных подразделений Организации, причем особое внимание будет уделяться сотрудничеству с проектами «Инспира» и «Умоджа» в целях повышения эффективности планирования в сфере людских ресурсов Организации.

2. Подбор и найм персонала*Основания для принятия мер*

31. В своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея отметила «первостепенное значение ускорения процесса найма и укомплектования штатов в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава». В пункте 18 этой же резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря «провести всеобъемлющий обзор всего процесса найма, с тем чтобы сократить общую продолжительность процесса с целью достижения контрольного показателя для заполнения должностей — 120 дней».

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

32. В целях проведения всеобъемлющего обзора процесса набора персонала, согласно просьбе, Управление людских ресурсов в 2011 году разработало рамки мониторинга, в соответствии с которыми ответственность за каждый этап процесса набора возлагается на соответствующего субъекта, а на каждый этап устанавливаются целевые показатели.

33. Этапы в рамках процесса набора персонала — от этапа определения пригодности кандидатов до этапа набора — указаны в таблице 4. К ним относятся этапы, охватываемые санкционированным Генеральной Ассамблеей 120-дневным периодом (исключая период объявления вакансий⁷). Тем не менее следует отметить, что этот период не охватывает время отбора для включения в список.

⁷ Срок подачи заявлений (60 дней, как было вновь подтверждено Генеральной Ассамблеей в пункте 18 ее резолюции 65/247) не включается в эту таблицу, поскольку он не является переменной. Помимо этого, было бы нецелесообразно включать его в общие показатели за все годы, поскольку в результате этого соответствующее сопоставление окажется невозможным в силу применения в прошлом правила «60-30-15», или в силу набора сотрудников на должности по проектам, и т.д.

Таблица 4

Сроки укомплектования штатов после размещения объявлений о вакансии (за исключением периода отбора сотрудников для включения в реестр): среднее число дней на каждый этап

	Ответственное подразделение			Целевой показатель	2010 год ^a	2011 год	Первая половина 2012 года
	Департамент/управление	Управление людских ресурсов ^a	Подразделения вне Центральных учреждений/региональные комиссии				
1. Первоначальная оценка людских ресурсов		■	■	5	14	13	15
2. Рекомендации в отношении кандидатов	■		■	40	53	107	112
3. Обзор статуса		■	■	3	21	16	10
4. Утверждение Центральным контрольным советом		■	■	7	11	15	15
5. Отбор главой департамента/управления	■		■	5	8	19	19
Общая продолжительность в рамках 120-дневного целевого показателя (исключая время на размещение объявлений)				60	107	170	171

^a Данные за 2010 год искусственно занижены, поскольку в этом году осуществлялся переход от системы «Гэлакси» к системе «Инспира», а данные по отдельным этапам имелись только в отношении отбора, проводившегося с использованием системы «Инспира».

34. Управление людских ресурсов предприняло ряд мер в целях сокращения сроков набора персонала, в число которых входят следующие:

- проведение на системной основе учебных занятий и инструктажей с отвечающими за набор персонала сотрудниками и административными канцеляриями, с тем чтобы обеспечить перспективное планирование и распределение времени для целей проведения мероприятий по оценке;
- рассылка срочного уведомления, которое в настоящее время направляется руководителю и административной канцелярии в день размещения объявления о вакантной должности и в котором указаны ключевые даты и меры, которые должны быть приняты;
- внедрение подхода «длинный список/короткий список», с тем чтобы нанимающие персонал руководители могли легко проводить различия между кандидатами, отвечающими лишь базовым критериям оценки, и кандидатами, которые кроме этого обладают необходимыми характеристиками. Это ведет к сокращению рабочей нагрузки нанимающих сотрудников руководителей, связанной с оценкой кандидатов, что, в свою очередь, ведет к уменьшению числа дней в рамках этапа 2;
- внедрение практики использования автоматически составляемого препроводительного меморандума, что ведет к уменьшению среднего числа дней в рамках этапов 1 и 2;

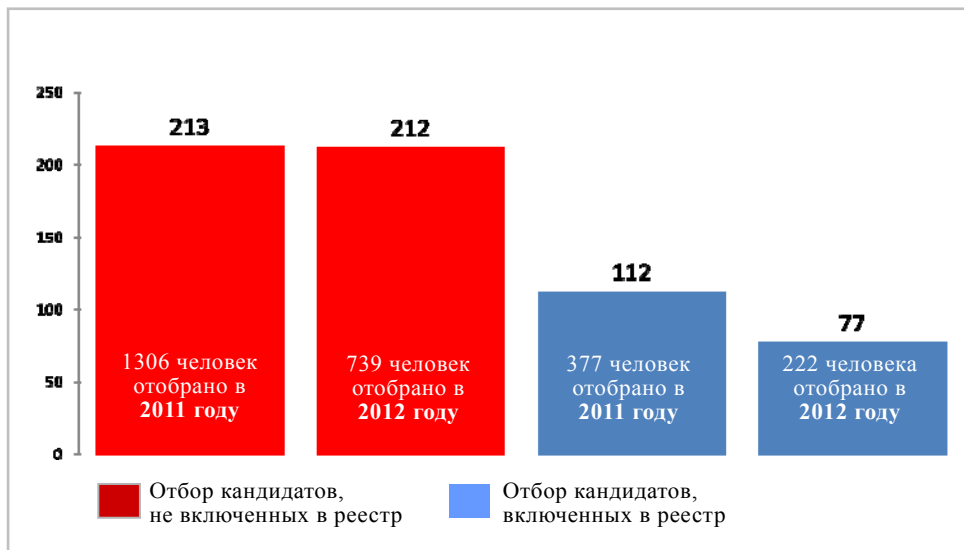
- повышение эффективности процесса предварительной оценки в системе «Инспира» обеспечивает более точное определение степени соответствия предъявляемым требованиям.

35. После проведения обзора процесса набора были сделаны следующие выводы:

- в настоящее время процесс отбора занимает в целом 212 дней (включая период размещения объявлений, который составляет 60 дней в случае с не связанными с проектами должностями, и от 15 до 30 дней в случае с должностями по проектам). Однако при этом не учитывается время для отбора сотрудников с использованием реестров, на который уходит гораздо меньше времени. Если учитывать время отбора с помощью реестров, то средняя продолжительность отбора в организации составит 183 дня (по данным за первую половину 2012 года), что лучше предыдущих показателей, которые составляли 187 дней в 2011 году и 235 дней в 2010 году;
- крайне важная проблема связана с этапом 2, рекомендация кандидатов, поскольку занимающиеся набором сотрудников руководители в среднем затрачивали на это 112 дней, в то время как соответствующий целевой показатель составляет 40 дней;
- на процесс отбора на основе использования реестров уходит почти в два раза меньше времени, чем на стандартный процесс отбора, и в 2010 году соответствующий средний показатель составлял 77 дней (см. диаграмму II), в результате чего, по сравнению с 2011 годом, продолжительность соответствующего периода сократилась на 31 процент.

Диаграмма II

Среднее число дней, необходимых для отбора кандидатов, включенных в реестр, и кандидатов, не включенных в реестр, 2011–2012 годы



Примечание: общее среднее число дней в 2011 году: 187; общее среднее число дней в 2012 году, на данный момент: 183 дня.

36. В ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, которая содержится в пункте 33 ее резолюции 65/247 и заключается в том, чтобы делать процедуры набора Организации Объединенных Наций более транспарентными для внешних кандидатов, на портале карьерного роста Организации Объединенных Наций, на английском и французском языках, была размещена функционирующая в интерактивном режиме программа ознакомления с практикой проведения собеседований по квалификационным вопросам. Разрабатывается также второй интерактивный учебный курс, в рамках которого разъясняется, каким образом заполняются автобиографические анкеты и освещается их роль в процессе набора персонала, а также даются советы в отношении составления этого документа.

Последующие шаги

37. Будет продолжена работа, направленная на повышение эффективности деятельности Организации в рамках каждого этапа процесса набора персонала. В более долгосрочной перспективе, в случае если предлагаемая политика в области мобильности, изложенная в добавлении 1 к настоящему докладу, будет утверждена Генеральной Ассамблеей, возникнет необходимость внесения ряда изменений в систему отбора сотрудников, однако нынешняя система отбора персонала также должна будет функционировать параллельно до тех пор, пока новая система не станет полностью функциональной.

3. Управление служебной деятельностью

Основания для принятия мер

38. В пункте 41 своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея подчеркнула, что «заслуживающая доверия, справедливая и полноценно функционирующая система служебной аттестации имеет крайне важное значение для эффективного управления людскими ресурсами», и просила Генерального секретаря «обеспечивать ее строгое применение». В пункте 42 этой же резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря «продолжать разрабатывать и применять меры по укреплению системы служебной аттестации, в частности путем поощрения сотрудников за отличную работу и применения мер взыскания за неудовлетворительное выполнение работы, и обеспечению более тесной увязки между выполнением работы и развитием карьеры, в частности для сотрудников на руководящих должностях». В пункте 43 она также просила Генерального секретаря «представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад о применении новой системы управления талантами».

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

39. В течение отчетного периода Организация предприняла ряд шагов с целью обеспечить действенное внедрение новой Системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации (см. ST/AI/2010/5 и Corr.1).

а) Контроль за функционированием Системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации

40. Совместные группы по наблюдению отслеживают функционирование системы управления служебной деятельностью в местах службы во всем мире

и оказывают соответствующую поддержку. В 2011 году в качестве подгруппы Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом была учреждена Глобальная объединенная группа по контролю. На основании информации, содержащейся в докладах местных групп, данная Группа выявляет общие темы и проблемы, связанные с внедрением системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации, такие как важная роль старших руководителей и проблемы в деле борьбы со случаями неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей. Затем она выносит рекомендации в отношении решения таких проблем в глобальном масштабе.

41. Группа представила свой первый годовой доклад на сессии Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, которая была проведена в Аруше, Объединенная Республика Танзания, в июне 2012 года. С этим докладом были ознакомлены все департаменты/управления/миссии, с тем чтобы группы старших руководителей могли выполнять содержащиеся в нем рекомендации. Это выполнение будет отслеживаться руководителями подразделений совместно с местными объединенными группами по отслеживанию.

b) Обязательное прохождение подготовки по вопросам управления служебной деятельностью

42. В сентябре 2011 года было объявлено об обязательном прохождении всеми работниками управленческого и руководящего звеньев подготовки по вопросам управления служебной деятельностью⁸. Посещаемость учебных занятий была хорошей, и в период после 2011 года соответствующую подготовку прошли свыше 50 процентов руководителей; отзывы были положительными. Помимо этого, в рамках вводно-ознакомительной программы для вновь набранных сотрудников и молодых сотрудников категории специалистов предусмотрено проведение занятий, посвященных вопросам управления служебной деятельностью. Управление людских ресурсов также составляет для всех сотрудников электронную программу подготовки по вопросам управления служебной деятельностью.

c) Поощрение за отличное выполнение работы и санкции в отношении неудовлетворительно выполняющих свою работу сотрудников

43. Рабочая группа Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом разработала систему поощрения и признания заслуг, основанную на системе управления служебной деятельностью Комиссии по международной гражданской службе и передовой практике учреждений, фондов и программ. В июне 2012 года рабочая группа представила эту систему Комитету по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, который согласился с тем, что рассмотрение данного вопроса следует продолжить.

44. Что касается неудовлетворительной работы сотрудников, то в административной инструкции ST/AI/2010/5 содержится ряд положений, касающихся выявления недостатков в работе и их устранения. В ней разъяснена роль руководства и определен ряд возможных мер, таких как консультирование, перевод на более подходящую для конкретного сотрудника работу, прохождение дополнительной учебной подготовки и/или подготовка плана по улучшению показа-

⁸ См. бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2011/5.

телей работы, в котором указаны соответствующие конкретные сроки. В случае, если после принятия этих мер соответствующие недостатки не устранены, могут быть применены меры административного характера, такие как непродление/прекращение контракта или неповышение размера оклада в рамках класса должности.

45. В настоящее время главным механизмом, обеспечивающим наличие у руководителей надлежащих рычагов для борьбы с неудовлетворительным выполнением служебных обязанностей, является учебная программа по вопросам управления служебной деятельностью. Помимо этого, в апреле 2011 года Управление людских ресурсов совместно с Департаментом полевой поддержки опубликовало руководство, озаглавленное “Addressing and resolving underperformance: a guide for managers” («Методы решения проблемы неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей: справочник для руководителей»).

46. Управление людских ресурсов в настоящее время разрабатывает инструмент отчетности в целях повышения эффективности анализа административных мер, которые принимаются в тех случаях, когда по результатам оценки деятельности сотрудников выносятся оценки «частично удовлетворяет предъявляемым требованиям» и «не удовлетворяет предъявляемым требованиям».

d) Связь между показателями работы и развитием карьеры

47. Существует институциональная связь между показателями работы и развитием карьеры. Как указано в разделах 9.3 и 9.4 административного распоряжения ST/AI/2010/5 и Согг.1, сотрудники, которые удовлетворяют предъявляемым требованиям или превосходят их, должны получать оценку «успешно удовлетворяет предъявляемым требованиям» или «результаты работы превышают ожидания», и «эти оценки учитываются соответствующим образом, когда рассматривается вопрос о назначении сотрудника на ту или иную должность этого же или более высокого уровня, без ущерба для дискреционных полномочий Генерального секретаря, связанных с назначением сотрудников». В системе «Инспира» предусмотрено, что сотрудники должны в электронной форме представить два последних документа о служебной аттестации при подаче заявлений на замещение объявленной вакантной должности того же уровня, что и нынешний, или на один уровень выше нынешнего.

48. Помимо этого, в 2010 году была выпущена публикация, озаглавленная “UN Competency Development Guide: A Practical Guide” («Справочник по вопросам развития карьеры в Организации Объединенных Наций»), которая призвана способствовать развитию карьеры сотрудников в контексте системы управления служебной деятельностью. Этот документ дает сотрудникам на должностях всех уровней возможность применять более стратегический по своему характеру подход к развитию карьеры и продвижению по службе. Она также является одним из инструментов, которые дают руководителям возможность более эффективно управлять процессом служебного роста и повышения квалификации работающих под их началом сотрудников.

e) Электронная система управления служебной деятельностью

49. В апреле 2012 года, по завершении двухлетнего экспериментального периода, в глобальном масштабе был развернут модуль электронной системы

управления служебной деятельностью в системе управления талантами «Инспира». В связи с этим была организована кампания в средствах коммуникации, проводились учебные занятия и брифинги и выпускались учебные материалы целевого назначения.

50. Одно из главных преимуществ этого модуля заключается в том, что он представляет собой часть единой комплексной системы, которая в будущем будет связана с общеорганизационным модулем управления обучением и укомплектованием штатов, что даст возможность легко увязать области, в которых необходимы улучшения, с соответствующими возможностями в плане обучения. Этот модуль также позволяет лучше отслеживать, на каком этапе находится процесс, что преследует цель повышения показателей соблюдения требований.

51. В рамках этого модуля прошел проверку механизм многосторонних отзывов, с помощью которого сотрудники на условиях анонимности могут получать отзывы коллег о своей работе, а руководители могут получать отзывы от подчиненных. Однако, поскольку показатели участия были относительно низкими (лишь около 10 процентов), было принято решение изучить накопленный опыт, прежде чем продолжить развертывание этого механизма. Секретариат продолжает изучать передовую практику международных организаций, правительств и частного сектора с целью разработать систему, которая была бы эффективной и удобной в пользовании и заслуживала доверия.

Последующие шаги

52. Будут проводиться последующие консультации, посвященные механизму вознаграждения работы сотрудников, признания их труда и их мотивации, с учетом передовой практики и основных положений Комиссии по международной гражданской службе, касающихся управления служебной деятельностью.

53. На основе проведения учебных занятий, подготовки справочных материалов и проведения брифингов будет продолжена работа по обеспечению увязки между управлением служебной деятельностью и развитием карьеры с личной подотчетностью и подотчетностью руководителей.

54. Продолжится изучение передовой практики использования механизма многосторонней обратной связи в целях его совершенствования.

55. Запланировано проведение с внутренними и внешними заинтересованными сторонами целого ряда консультаций, посвященных передовой практике управления служебной деятельностью в целях совершенствования и реформирования политики и процессов управления служебной деятельностью в Организации.

4. Обучение и развитие карьеры

Основания для принятия мер

56. Переход к осуществлению официальной политики в области обучения и развития карьеры в 2009 году⁹ и создание Консультативного совета по учебной подготовке Организации Объединенных Наций¹⁰, в состав которого входят старшие руководители, стали свидетельством того стратегически важного значения для нынешнего Секретариата, которое имеют обучение и развитие карьеры в контексте формирования единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников.

57. За последние 10 лет программа обучения значительно расширилась и вышла за рамки обучения техническим навыкам и умениям, как это было в случае с языковой подготовкой и информационно-коммуникационными технологиями. В настоящее время она открывает перед сотрудниками широкий круг возможностей в плане развития навыков управления и руководства, совершенствования навыков в области коммуникации и урегулирования конфликтов, более эффективного управления людскими и финансовыми ресурсами, а также совершенствования конкретных основных профессиональных навыков и умений.

58. В рамках бюджета на двухгодичный период 2012–2013 годов на цели осуществления программ обучения в регулярном бюджете предусмотрены ассигнования на сумму в размере 23,2 млн. долл. США. Эта сумма, которая составляет менее 2 процентов от общей суммы расходов по персоналу (уровень, который, как показывает передовая практика, является минимальным), была официально утверждена Сетью по вопросам людских ресурсов от имени Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в 2003 году. В эту сумму не входят финансовые ассигнования на цели профессиональной подготовки и обучения, предусмотренные в бюджетах миссий по поддержанию мира и в рамках вспомогательного счета. Другие внебюджетные ресурсы также используются, в отдельных случаях, в целях обеспечения специализированной подготовки и обучения, связанных, например, с обеспечением безопасности и защиты, мерами реагирования гуманитарного характера и реагирования в постконфликтный период, а также проведения учебных занятий, связанных с улучшениями оперативного характера, такими как внедрение Международных стандартов учета в государственном секторе и системы «Умоджа».

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

59. В течение отчетного периода в рамках всей Организации был достигнут прогресс в том, что касается обучения и развития. Был завершен обзор общеорганизационной модели деловых качеств, и в начале 2013 года, по завершении процесса консультаций, эта пересмотренная модель будет внедрена. При этом преследуется цель обеспечить, чтобы модель деловых качеств отражала нынешние и будущие потребности Организации и при этом учитывались модели поведения, которые считаются весьма важными с точки зрения успешного

⁹ См. бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2009/9.

¹⁰ См. бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2009/8.

формирования единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников.

60. Как и прежде, внимание сосредоточено на развитии навыков управления и руководства. Расширенные программы обучения навыкам управления и руководства были внедрены в 2009 году, и к концу 2012 года порядка 1900 сотрудников на должностях уровней С-4 и С-5 (в том числе свыше 300 сотрудников полевых миссий) и примерно 440 сотрудников на должностях уровней Д-1 и Д-2 пройдут подготовку в рамках этих программ. В течение отчетного периода Управление людских ресурсов также оказывало отдельным управлениям и департаментам поддержку и выносило им рекомендации в связи с инициативами, связанными с организационным развитием. Была также проведена оценка действенности программы развития управленческих навыков, которая, с учетом числа участников, осуществлялась в период с 2009 года по середину 2012 года. Полученные данные обнадеживали и указывали на значительное позитивное воздействие программы в целом, и в особенности ее компонента наставничества.

61. В 2011 году для небольшой группы помощников и заместителей Генерального секретаря на экспериментальной основе была проведена программа совершенствования навыков руководства, которая получила положительные отзывы. Тем не менее в настоящее время Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций обратился к Колледжу персонала системы Организации Объединенных Наций с просьбой разработать программу для помощников Генерального секретаря в рамках всей системы (программа обмена старших руководителей).

62. В Центральных учреждениях и в подразделениях вне Центральных учреждений продолжалось осуществление программ языковой подготовки и коммуникации, причем особое внимание уделялось организации курсов в целях удовлетворения особых потребностей в языковой подготовке, обусловленных рабочей необходимостью. Например, в 2012 году были организованы курсы интенсивного обучения арабскому языку с целью содействовать удовлетворению потребностей в арабоязычных сотрудниках в миссиях на Ближнем Востоке. Если говорить о ситуации в целом, то потребность в языковой подготовке в полевых миссиях во всем мире возрастает, и на посвященном языковым программам веб-сайте был размещен перечень соответствующих источников и ресурсов с целью помочь работающим на местах сотрудникам, которые могут не иметь возможности для учебных занятий в интерактивном режиме. Была также начата работа по приведению учебного процесса в рамках всех учебных языковых курсов в соответствие с единообразными международно признанными стандартами. Однако одним из препятствий в этом контексте является нехватка специальных ресурсов, необходимых для этой цели.

63. В течение отчетного периода одним из аспектов, которым уделялось особое внимание, являлось электронное обучение, которое представляет собой эффективный с точки зрения затрат способ проведения учебных занятий по некоторым темам. Особенно активные усилия предпринимались с целью содействовать получению доступа к учебным ресурсам сотрудниками в местах службы вне Центральных учреждений, однако проблемы в этом плане сохраняются, в том числе проблемы технического характера. Модуль управления профессиональной подготовкой в системе «Инспира» был успешно испытан на

предмет его способности включать в себя программы электронного обучения и обеспечивать управление программами, осуществляемыми под руководством инструкторов.

Последующие шаги

64. В настоящее время проводится обзор осуществляемых в Организации программ обучения и развития карьеры, в ходе которого будет изучена передовая практика как в системе Организации Объединенных Наций, так и вне нее. В частности, цель заключается в обеспечении более непосредственной увязки между обучением и развитием карьеры, а также в разработке глобальной стратегии, которая позволит обеспечить оказание поддержки в деле обучения и развития карьеры сотрудников в интересах формирования более мобильной рабочей силы. Это приведет к серьезному пересмотру стратегии обучения, которая была утверждена Консультативным советом профессиональной подготовки в 2011 году с учетом новых общеорганизационных приоритетов и потребностей в области обучения и развития карьеры.

65. Новая модель деловых качеств будет внедрена и интегрирована в связанные с людскими ресурсами процессы (набор персонала, управление профессиональной деятельностью и развитие карьеры, обучение) в 2013 году.

66. Управление людских ресурсов в 2013 году внедрит в рамках всей Организации систему общеорганизационного управления процессом обучения. Наряду с упорядочением управления процессом обучения и подготовкой общих учебных программ и материалов, система общеорганизационного управления процессом обучения облегчит контроль за проведением учебных занятий, в том числе за соблюдением минимального целевого показателя, который составляет пять дней обучения на одного сотрудника в год и предусмотрен в стратегии в области обучения.

5. «Инспира»

Основания для принятия мер

67. Генеральная Ассамблея утвердила внедрение системы управления талантами в своей резолюции 61/244 от 22 декабря 2006 года. «Инспира», программное обеспечение, составляющее основу этой системы, является технологической базой, необходимой для оказания поддержки деятельности по управлению талантами, и охватывает такие аспекты, как укомплектование штатов, зачисление в штат (в настоящее время именуется «оформление найма»), управление служебной деятельностью, управление должностями, портал «Карьера в Организации Объединенных Наций», представление аналитических докладов, набор консультантов и общеорганизационное управление процессом обучения.

68. Система «Инспира» в конечном счете обеспечит оказание поддержки в деле управления талантами как в штаб-квартирах, так и в полевых миссиях, что будет содействовать формированию контингента сотрудников, которые могут работать как в штаб-квартирах, так и в полевых отделениях. Возможности Организации в плане планирования, исполнения, мониторинга и представления отчетности в связи с вопросами управления талантами на глобальной основе будут в значительной степени расширены.

*Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247
Генеральной Ассамблеи*

69. В течение отчетного периода были созданы главные основополагающие элементы «Инспиры». Имеется почти 750 000 зарегистрированных пользователей «Инспиры» из более чем 190 стран, включая как сотрудников различных подразделений Организации, так и внешних субъектов. В периоды пиковой нагрузки «Инспира» обеспечивает обслуживание примерно полумиллиона пользователей в течение месяца, хотя обычная нагрузка в среднем составляет 40 000–60 000 пользователей в месяц.

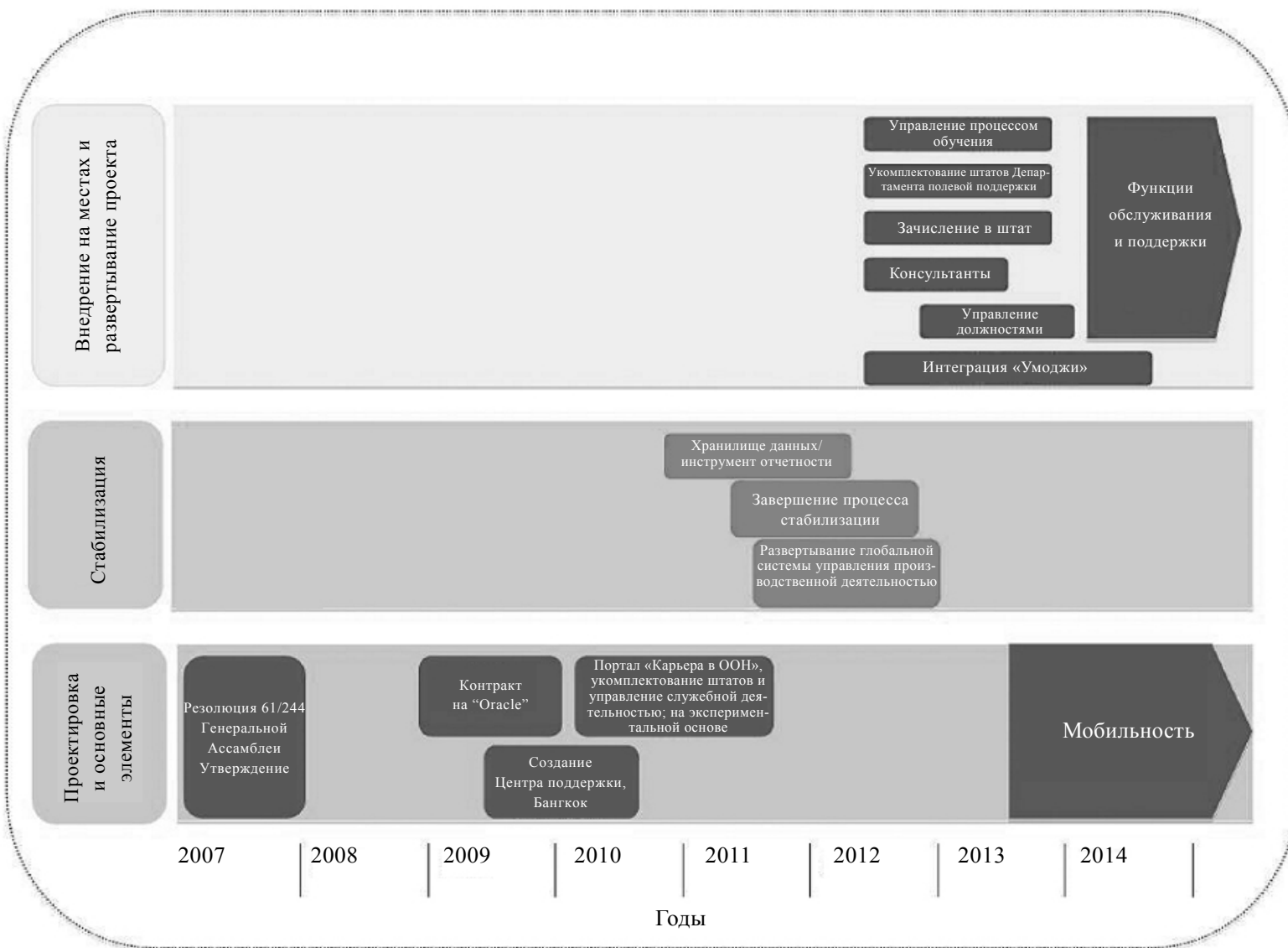
70. Созданный в Бангкоке Центр поддержки системы «Инспира» обеспечивает ее постоянное совершенствование, а также функционирование и обслуживание, в том числе с помощью Центра по обслуживанию клиентов. Центр поддержки работает в тесном контакте с управляющими структурами в Нью-Йорке, подготавливая новые модули и обеспечивая функционирование и обслуживание системы.

71. В число главных достижений в течение отчетного периода входили свыше 250 усовершенствований и ремонтных операций в кадровом модуле; создание возможностей для использования системы «Инспира» интернами в некоторых местах службы; обеспечение размещения текущих объявлений о всех экзаменах в системе «Инспира»; переход в апреле 2012 года на электронную систему управления служебной деятельностью в рамках всего Секретариата; и экспериментальное внедрение в Нью-Йорке в мае 2012 года системы общеорганизационного управления процессом обучения.

Последующие шаги

72. Диаграмма III дает представление об общем ходе внедрения системы «Инспира», а также о планах на будущее.

Диаграмма III
Внедрение системы «Инспира»



73. В начале 2013 года задача будет заключаться в том, чтобы создать кадровый модуль для полевых структур, который будет являться единой, унифицированной системой набора в рамках всего Секретариата, а также осуществление проекта, связанного с оформлением в штат (зачислением на работу), который обеспечит упорядоченное зачисление в штат кандидатов и соответствующее отслеживание в рамках всего Секретариата. В рамках всего Секретариата будет также обеспечено использование компонента системы «Инспира», связанного со стажерами.

74. Система управления работой консультантов, которая будет охватывать весь процесс найма консультантов и отдельных подрядчиков и управления их деятельностью, на экспериментальной основе будет развернута в конце 2012 года в трех отделениях, после чего в 2013 году она будет развернута в рамках всего Секретариата. Система общеорганизационного управления процессом обучения будет также развернута в рамках всего Секретариата в 2013 году, а поэтапное ее развертывание на местах, как ожидается, начнется в 2013 году.

75. В целях оказания поддержки процессу внедрения каждого нового элемента будут организованы учебные мероприятия по вопросам коммуникации и другие мероприятия по управлению процессом организационных преобразований.

76. Группа по системе «Инспира» также проведет анализ политики в области мобильности после ее согласования с точки зрения внедрения системы и оценку последствий с целью определить, какие изменения необходимы. Затем будет инициировано осуществление проекта модификации системы «Инспира», с тем чтобы она могла поддерживать новые элементы.

77. И наконец, «Умоджа» и «Инспира» будут функционировать на основе тесной согласованности с целью обеспечить, чтобы они были надлежащим образом интегрированы, в контексте подготовки к расширению системы «Умоджа» в 2014 году.

D. Программа для молодых специалистов

1. Текущее положение дел с осуществлением

Основания для принятия мер

78. В резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея утвердила Программу для молодых специалистов и просила Генерального секретаря представить ей доклад об осуществлении этой программы.

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

79. Первые экзамены по новой системе были проведены 7 декабря 2011 года. Участвовать в экзаменах было предложено соискателям из в общей сложности 111 государств-членов, признанных непредставленными или недопредставленными или могущими перейти в одну из этих категорий. Из них в экзаменах приняли участие соискатели из 76 государств-членов, что существенно превышает показатели предыдущих лет (так, в 2010 году к участию были приглаше-

ны соискатели из 58 государств-членов, а фактически участвовали соискатели из 35 государств-членов). Это увеличение было достигнуто благодаря резолюции 65/247, в пункте 66 которой Ассамблея постановила сохранять за сотрудниками «географический статус, когда они работают на должностях, подлежащих географическому распределению», которое повлекло за собой существенное увеличение числа стран, отнесенных к категории непредставленных и недопредставленных.

80. Экзамены проводились по четырем профессиональным группам: администрация, гуманитарные вопросы, общественная информация и статистика. Было подано в общей сложности 33 791 заявление, т.е. на 208 процентов больше, чем в 2010 году. В экзаменах приняли участие в общей сложности 4426 кандидатов, т.е. на 81 процент больше. Из них со 132 кандидатами были проведены собеседования, по результатам которых 96 кандидатов в конечном итоге были признаны отвечающими требованиям. Кандидаты, успешно сдавшие экзамены, будут рассматриваться на предмет назначения на должности класса С-1 и С-2 с учетом их квалификации и наличия должностей. В этой связи отмечается, что Генеральной Ассамблее было предложено снизить возрастной предел с 32 до 26 лет, а это означает, что все кандидаты, успешно сдавшие экзамены, должны приниматься на работу на должности самого низкого уровня — С-1¹¹. Поскольку Генеральная Ассамблея постановила не снижать возрастной предел до 26 лет, был сделан вывод о том, что Ассамблея также не считает, что все успешные кандидаты должны получать назначения только на должности уровня С-1. Поэтому в течение отчетного периода продолжал действовать порядок, когда должности уровня С-1 или С-2 заполнялись с учетом квалификации кандидатов и наличия должностей. Ассамблея может пожелать подтвердить это понимание.

81. С момента объявления экзамена до составления окончательного списка успешных кандидатов проходило в общей сложности 11 месяцев. Несмотря на увеличение числа заявлений, это на 2 месяца меньше по сравнению с экзаменационной кампанией 2010 года и на 11 месяцев меньше по сравнению с кампаниями, проводившимися в период с 2005 по 2009 год, что в основном объясняется сокращением сроков приема заявлений и оценки работ, которые в ходе анализа практики были признаны особенно затянутыми, и поэтому усилия по улучшению положения были сосредоточены именно на этом участке.

82. В течение отчетного периода продолжалось рассмотрение вопроса о реестре кандидатов. Число успешных кандидатов по итогам национальных конкурсных приемных экзаменов превысило количество вакансий, а это означает, что многие кандидаты не были приняты на работу и остались в реестре. Для оптимизации реестра были приняты следующие меры: а) кандидатам было предложено сообщить о своем желании оставаться в реестре; б) при переводе реестра на систему «Инспира» их данные были обновлены; и с) в соответствии с пунктом 36 резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи кандидаты, отвечающие требованиям, подали заявления на соответствующие должности из списка должностей уровня С-3.

¹¹ См. A/65/305/Add.4, раздел II.B, таблица 1.

Таблица 5

Оптимизация реестра кандидатов по итогам национальных конкурсных приемных экзаменов (июль 2012 года)

<i>Статус кандидатов</i>	<i>Число</i>
Числилось в реестре по состоянию на 1 января 2012 года	419
Недоступны/незаинтересованы	-166
Назначены на должности с 1 января 2012 года	-57
Всего	196

83. По состоянию на июль 2012 года в реестрах кандидатов на должности С-2 и С-3 числилось 196 кандидатов (см. таблицу 5). Для назначения кандидатов из реестра должностей С-3 кандидаты, включенные в реестр по итогам национальных конкурсных приемных экзаменов, были автоматически добавлены в список кандидатов, заинтересованных во всех вакансиях класса С-3 в их профессиональных группах. С первого квартала, когда начался этот процесс, были отобраны три кандидата на должности класса С-3.

Последующие шаги

84. Следующие экзамены запланированы на 5 декабря 2012 года. Для участия в экзаменах были приглашены соискатели из в общей сложности 106 государств-членов. По состоянию на 20 марта 2012 года (крайний срок подтверждения участия) свое желание участвовать подтвердили соискатели из 79 государств-членов.

85. Следует отметить, что в силу нехватки финансовых ресурсов ряд дополнительных усовершенствований, предложенных для второго этапа осуществления программы, первоначально рассчитанного на 2013 год и последующий период¹², необходимо будет отложить. Кроме того, необходимо пересмотреть ряд предусмотренных элементов, касающихся развития карьеры и поддержки. Так, например, предполагалось, что всем кандидатам, до того как они начнут исполнять свои служебные обязанности, будет предложено пройти специальный вводно-ознакомительный курс и учебную программу¹³. Однако ввиду относительно небольшого числа назначений в течение одного квартала не всегда целесообразно проводить вводно-ознакомительный курс достаточно часто, чтобы каждый смог лично его пройти до получения назначения. Поэтому Управление людских ресурсов провело оценку вводно-ознакомительной программы и изучило лучшие образцы аналогичных программ в разных учреждениях, фондах и программах, с тем чтобы выработать программу, в большей степени ориентированную на потребности молодых специалистов. В числе основных моментов были отмечены необходимость улучшения поддержки на этапе оформления, более активное содействие общению между молодыми специалистами и расширение поддержки на этапе после вводно-ознакомительного курса в связи с консультированием по вопросам развития карьеры и осуществлением индивидуальных планов профессионального роста. Эти задачи необходимо решать своевременно, с помощью различных методов, включая применение

¹² См. A/65/305/Add.4, раздел II.B, таблица 1.

¹³ См. A/65/305/Add.4, пункт 42.

ние электронных средств обучения и адресную индивидуальную подготовку, с тем чтобы молодые специалисты получали соответствующую информацию и подготовку на каждом этапе — до назначения на должность, при вступлении в должность и в процессе исполнения служебных обязанностей.

86. Было предусмотрено также¹⁴, что в рамках программы для молодых специалистов на каждого сотрудника будут выделяться бюджетные ассигнования в размере 2500 долл. США специально на цели профессиональной подготовки и поддержки. В нынешних условиях считается, что осуществление этой меры не является оптимальным способом использования ресурсов. Вместе с тем каждый кандидат имеет все возможности для участия в программе профессиональной подготовки в Организации, включая программы внешней подготовки, для совершенствования основных и технических навыков. У каждого кандидата будет свой план работы, свои задачи служебной деятельности и планы подготовки и обучения, исполнение которых будет контролироваться руководителями и кандидатами.

2. Набор персонала на должности категории общего обслуживания и смежных категорий

87. Генеральная Ассамблея неоднократно настоятельно призывала Генерального секретаря принимать меры к тому, чтобы «... все государства-члены... были надлежащим образом представлены в Секретариате», и просила его проявлять «гибкость в использовании желательных квот в конкретных случаях приема сотрудников на работу»¹⁵.

88. В связи с этим поручением Секретариат с 1996 года допускает сотрудников, являющихся гражданами стран, участвующих в системе национальных конкурсных вступительных экзаменов/Программе для молодых специалистов, подавать заявления на правах внешних кандидатов, если они соответствуют установленным критериям. Этот процесс получил название “G to N” («Из категории общего обслуживания в категорию национальных сотрудников»). В период с 1996 года по 2011 год в этом процессе участвовали 1329 сотрудников этой категории, из которых 85 человек успешно его прошли. Эта процедура была введена Генеральным секретарем в ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенные в предыдущем пункте; однако ее официального одобрения со стороны Ассамблеи не было. Поэтому было бы полезным, если бы Ассамблея вынесла положительное решение в отношении дальнейшего осуществления процедуры “G to N”.

89. Кроме того, в резолюции 59/266 Генеральная Ассамблея постановила, что при переводе отвечающих требованиям сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов число таких назначений не должно превышать 10 процентов назначений на должности этих классов¹⁶; а в резолюции 65/247 Ассамблея постановила, что в рамках Программы для молодых специалистов 10 процентов от общего числа должностей, выделенных для Программы, будут отводиться кандидатам, успешно сдавшим экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов (см. A/65/305/Add.4, пункт 51).

¹⁴ См. A/65/305/Add.4, пункт 45.

¹⁵ Например, в разделе II резолюции 49/222, пункты, соответственно, 3 и 4.

¹⁶ Резолюция 59/266, раздел III, пункт 1.

Е. Представленность государств-членов в Секретариате

1. Увеличение представленности непредставленных и недопредставленных стран в Секретариате

Основания для принятия мер

90. В пункте 2 раздела IX резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря «продолжать прилагаемые им усилия по достижению справедливого географического распределения в Секретариате».

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

91. Организация продолжает значительную по своим масштабам работу с непредставленными и недопредставленными странами, которая возложена на специальное подразделение, учрежденное в 2008 году в структуре Управления людских ресурсов. Это подразделение занимается всеми аспектами информационной работы, взаимодействуя с постоянными представительствами и правительствами и регулярно посещая непредставленные и недопредставленные страны, включая университеты и профессиональные ассоциации. Для того чтобы эта работа была максимально эффективной, она проводится как в самих целевых странах, так и в местах сосредоточения большого числа граждан из непредставленных и недопредставленных стран. Так, за последнее время были совершены поездки в Южную Африку, Мексику, Соединенные Штаты Америки, Пакистан, Канаду, Бельгию, Эстонию, Коста-Рику, Испанию, Италию, Республику Корея, Исландию, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии и Панаму.

92. Главным средством доведения информации является портал «Карьера в Организации Объединенных Наций» (careers.un.org), который также обеспечивает выход на систему «Инспира», предназначенную для решения вопросов трудоустройства в сетевом режиме. Портал «Карьера» обеспечивает внутренним и внешним кандидатам доступ к информации о процессе набора и сведениям о характере и географии деятельности Организации, а также данные об организационной структуре и различных категориях персонала. С ее помощью соискатели могут подавать заявления на работу в Организации в сетевом режиме.

93. В апреле 2011 года Секретариат начал работу с социальными сетями для расширения глобального доступа к информации о работе в Организации Объединенных Наций. Так, был открыт сайт в сети «Facebook»; был создан сайт «LinkedIn» для сотрудников категории специалистов среднего и старшего звена; и был открыт почтовый ящик в сети «Twitter» для оперативной рассылки последней информации об открывающихся вакансиях. По состоянию на июнь 2012 года число посетителей страницы «Facebook» составило от 25 000 до 36 000 человек в неделю, а страницы «LinkedIn» посещают приблизительно 40 000 специалистов в неделю, при этом она объединяет приблизительно полмиллиона членов сети профессиональных групп Организации Объединенных Наций.

94. Если говорить о результативности информационной работы, то статистика показывает, что приблизительно 6 процентов посетителей портала «Карье-

ра» попадают на него напрямую из социальных сетей. Кроме того, недавно к системе «Инспира» была добавлена новая функция, позволяющая лучше отслеживать и сопоставлять данные по лицам, подающим заявления о приеме на работу, и данные для информационной работы. Однако, поскольку это поле для ввода данных стало обязательным только в марте 2012 года, оценивать результаты преждевременно.

2. Увеличение представленности развивающихся стран в Секретариате

Основания для принятия мер

95. В пункте 64 резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея вновь обратилась к Генеральному секретарю с просьбой «представить предложения по эффективному повышению представительства развивающихся стран в Секретариате».

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

96. За истекшие годы число сотрудников категории специалистов и выше из развивающихся стран увеличилось с 6405 в 2007 году до 8154 в 2011 году. Вместе с тем их общая процентная доля незначительно уменьшилась — с 68 процентов в 2007 году до 67 процентов в 2011 году. На уровне высшего руководства ситуация выглядит по-разному: доля сотрудников на должностях уровня заместителя Генерального секретаря за этот же период уменьшилась с 55 процентов в 2007 году до 46 процентов в 2011 году, тогда как на уровне помощников Генерального секретаря она увеличилась с 42 до 47 процентов¹⁷.

97. Как отмечено в пункте 92 выше, главным средством Организации для доведения информации является портал «Карьера». Из зарегистрированных в течение отчетного периода 8,5 миллиона посещений портала более 2,5 миллиона (30 процентов) пришлось на развивающиеся страны. В этой категории наибольшее число посещений пришлось на следующие страны, в порядке убывания: Кения, Индия, Бразилия, Пакистан, Китай, Филиппины, Кот-д'Ивуар, Уганда, Южная Африка и Нигерия.

98. В рамках упомянутой выше информационной деятельности работа проводится как с отдельными развивающимися странами, так и на уровне региональных центров, в которых представлено большое число развивающихся стран. Кроме того, проводятся мероприятия совместно с другими департаментами и подразделениями, включая Департамент по вопросам охраны и безопасности, Управление по координации гуманитарных вопросов и Департамент полевой поддержки Секретариата Организации Объединенных Наций, с целью привлечения большего числа кандидатов из развивающихся стран, особенно кандидатов, владеющих французским или арабским языком, которые востребованы в полевых миссиях. Мероприятия включали регулярные контакты с самыми разными странами Африки (особенно в регионе Западной Африки, Ближнего Востока и Северной Африки), Азии и Юга в целом. Речь идет о работе с правительствами этих стран; посещении университетов и профессио-

¹⁷ См. доклад Генерального секретаря (A/66/347), озаглавленный «Состав Секретариата», таблица 8 «Распределение персонала Секретариата на должностях класса Д-1 и выше в разбивке по экономическим группам и полу по состоянию на 30 июня за период с 2007 года по 2011 год».

нальных организаций и соответствующих неправительственных организаций; и размещении информации о вакансиях на веб-сайтах по проблематике развития и в крупнотиражных журналах, таких как “Jeune Afrique”(«Жён Африк»). Для охвата граждан развивающихся стран используются также социальные сети. Из этой категории стран наибольшее число посещений сайтов Организации через социальные сети приходилось, в частности, на Нигерию, Камерун, Индию, Бразилию, Мексику, Индонезию, Кению, Египет и Пакистан.

Последующие шаги

99. Секретариат будет продолжать развивать свои сайты в социальных сетях и проводить информационную работу с государствами-членами. Кроме того, в первом квартале 2013 года в разных странах мира будет проведена веб-трансляция по всем аспектам трудоустройства в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Совместно с Департаментом полевой поддержки Управление людских ресурсов также целенаправленно займется подбором кандидатов из стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты. Кроме того, информационная работа будет проводиться в тесной увязке с Программой для молодых специалистов, с тем чтобы охватить широкий круг граждан участвующих государств-членов информацией об имеющихся возможностях. И наконец, Секретариат разработает общую базу данных по контактам и будет совершенствовать механизм сбора данных в системе «Инспира» для оценки результативности всей деятельности по распространению информации.

3. Обзор методологии квотирования

100. В пункте 63 резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея со ссылкой на пункт 17 раздела IX своей резолюции 63/250 просила Генерального секретаря представить ей на шестьдесят седьмой 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». В пункте 17 раздела IX резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея признала, что «за прошедшие два десятилетия состав и численность персонала всего Секретариата Организации Объединенных Наций значительно изменились».

101. Ранее при обсуждении системы желательных квот в Генеральной Ассамблее было отмечено, что нынешняя система ориентирована на должности, финансируемые из регулярного бюджета, и не учитывает должности, финансируемые из бюджетов операций по поддержанию мира¹⁸, которые со временем стали составлять большинство. В резолюции 65/247 Ассамблея также одобрила реформу системы контрактов, приняв решение о том, что при подсчете количества должностей для предоставления постоянных и непрерывных контрактов

¹⁸ Из вспомогательного счета операций по поддержанию мира, средств, выделяемых на финансирование Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, специальных счетов для отдельных миротворческих миссий и Группы военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане и Органа Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия, финансируемых по разделу 5 регулярного бюджета.

будут учитываться должности, финансируемые как из регулярного бюджета, так и из бюджетов операций по поддержанию мира.

102. Внесение изменений в систему желательных квот — задача сложная, а с учетом возможности распространения этой системы на должности на местах, финансируемые из регулярного бюджета и бюджетов операций по поддержанию мира, она становится еще более трудной. Для того чтобы Секретариат мог представить предложение, отвечающее ожиданиям государств-членов, и разработать соответствующие рабочие варианты решений по должностям, финансируемым из бюджетов операций по поддержанию мира, ему необходимо будет выяснять мнения членов Генеральной Ассамблеи по ряду вопросов, а именно:

- какие должности по типам и источникам финансирования (регулярный бюджет, бюджеты операций по поддержанию мира, вспомогательный счет и т.д.) следует учитывать;
- повлечет ли это за собой изменение коэффициента взвешивания для начисления взносов;
- следует ли при подсчете учитывать должности, учрежденные на минимальный срок (например, не менее пяти лет в соответствии с пулом должностей для непрерывных контрактов) или же их следует подсчитывать на основе прогнозируемых постоянных потребностей или и того и другого.

103. Кроме того, Секретариат хотел бы получить от Генеральной Ассамблеи дальнейшие разъяснения относительно намерений и понимания «должного» представительства стран, предоставляющих войска, о котором говорится в ее резолюциях 66/265, 65/247 и 55/238, с учетом того обстоятельства, что ряд стран, предоставляющих наиболее многочисленные воинские и полицейские контингенты, считаются перепредставленным в Секретариате по существующим должностям, на которые распространяется система желательных квот.

104. Когда Секретариат получит эти разъяснения, он в первоочередном порядке пересмотрит существующий подход во взаимодействии со всеми соответствующими заинтересованными субъектами, с тем чтобы Генеральная Ассамблея рассмотрела его на своей шестидесятой сессии.

Г. Усилия в направлении обеспечения гендерного паритета

Основания для принятия мер

105. В пункте 69 резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря «активизировать его усилия по достижению цели обеспечить равное представительство мужчин и женщин в Секретариате, в частности на должностях высокого уровня, и контролю за этим процессом и в этой связи обеспечить надлежащее представительство в Секретариате женщин, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой».

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

106. Пробелы по-прежнему существуют, особенно на должностях высокого уровня. В Секретариате женщины занимают 31 процент должностей С-5,

28 процентов должностей Д-1 и 24 процента должностей Д-2¹⁹. Одной из главных причин такого положения является то, что среди соискателей вакансий число женщин существенно меньше, чем мужчин. Среди соискателей на должности высокого уровня женщины составляют всего 24 процента (хотя они составляют 36 процентов среди отобранных кандидатов).

107. В течение отчетного периода продолжалась работа по улучшению положения. В декабре 2011 года Генеральный секретарь направил старшим должностным лицам письма, в которых он напомнил именно об их общем обязательстве увеличивать в масштабах всей системы число набираемых и сохраняемых в штате женщин. В листе оценки кадровой работы, по которому оценивается деятельность всех заместителей Генерального секретаря, есть два показателя, относящихся к гендерному паритету: процент женщин на должностях всех категорий; и процент женщин на должностях классов С-5, Д-1 и Д-2. Эти показатели ежеквартально проверяются Группой по оценке служебной деятельности и раз в год Советом по служебной деятельности руководителей. Кроме того, совместно со Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») началась разработка комплексной стратегии для привлечения женщин и удержания их в штате, особенно на должностях высокого уровня.

Последующие шаги

108. Секретариат будет продолжать работать со структурой «ООН-женщины» и другими организациями системы Организации Объединенных Наций над общесистемной стратегией содействия продвижению на руководящие должности женщин, уже работающих в Организации, и привлечения отвечающих требованиям внешних кандидатов из числа женщин. Это позволит увязать ряд мероприятий и процессов, призванных обеспечить последовательность действий и четкость и единообразие стратегии распоряжения ресурсами.

Г. Лист оценки кадровой работы

109. В 2011 году Управление людских ресурсов перешло на новый лист оценки кадровой работы с новыми стратегическими и оперативными показателями и системой отчетности в сетевом режиме, которая позволяет департаментам, подразделениям и полевым операциям осуществить самоконтроль. Этот оценочный лист вводился поэтапно — сначала в неполевых структурах с охватом 31 департамента, а затем в полевых структурах с охватом 26 полевых операций.

110. Поскольку оценочный лист — механизм относительно новый (к моменту подготовки настоящего доклада он еще не прошел полный цикл внедрения во всех подразделениях), оценки носят весьма предварительный характер. Тем не менее на данный момент этот механизм дает основания рассчитывать, что он поможет устранить некоторые основные недостатки, выявленные в прежней системе.

111. Так, например, этот лист оценки позволит внедрить новый подход к контролю. Теперь большинство подразделений могут осуществлять самоконтроль

¹⁹ См. A/66/347, раздел E.2, пункт 21, таблица 10.

посредством прямого входа в систему, что помогло устранить пробелы в контроле за исполнением, обусловленные практикой поездок на места, сопряженной со значительными расходами. Кроме того, он также должен помочь повысить заинтересованность в конечном результате, поскольку из него исключены показатели, достижение которых не зависит от подразделений, и в нем более четко определены пределы ответственности, как, например, в случае со сроками укомплектования штатов.

112. Следует ожидать, что по мере ознакомления пользователей с этой системой показатели будут улучшаться. Далее, если показатели улучшаться не будут, Управление людских ресурсов сможет, опираясь на информацию, полученную с помощью листа оценки, составить более четкое представление о существующих проблемах, чем это было возможно раньше.

Н. Здоровье и благополучие персонала

1. Здоровье персонала

Основания для принятия мер

113. Сотрудники Организации Объединенных Наций все чаще направляются в периферийные места службы, в том числе в районы со слабо развитой инфраструктурой медико-санитарного обслуживания. Это сопряжено с повышенным риском для здоровья и безопасности. В настоящее время в периферийных местах службы функционируют 119 пунктов медицинской помощи (диспансеры и гражданские клиники Организации Объединенных Наций в операциях по поддержанию мира).

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

114. В течение отчетного периода Отдел медицинского обслуживания Управления людских ресурсов принял ряд мер для улучшения качества обслуживания и поддержки персонала, особенно в области неотложной помощи²⁰.

115. Отдел расширился за счет включения в него медицинского компонента Группы мобилизационной готовности и поддержки. Это подразделение помогает страновым группам анализировать медицинские компоненты их планов действий при большом количестве потерпевших и обучать персонал служб охраны и безопасности и медицинский персонал действиям в ситуациях, требующих экстренной медицинской помощи. Кроме того, на Отдел была возложена роль секретариата межучрежденческой Группы Организации Объединенных Наций по реагированию на чрезвычайные медицинские ситуации.

116. Была расширена электронная система медицинской информации ("Earth-Med"), которая к концу 2012 года будет внедрена во всех региональных комиссиях и пяти полевых миссиях. Параллельно ведется работа по сокращению на 80 процентов количества медицинских карт в бумажном виде и переходу на электронную форму ведения медицинской документации.

²⁰ См. также доклад Генерального секретаря (A/67/266), озаглавленный «Система обеспечения организационной жизнеспособности: система принятия мер в чрезвычайных ситуациях».

117. Отдел изменил содержание своего веб-сайта, с тем чтобы охватить большее число сотрудников более полной информацией по вопросам гигиены труда и окружающей среды и профилактики, совместно со Службой эксплуатации оснащения пересмотрел порядок и регламенты расследования жалоб на состояние среды в Центральных учреждениях.

Последующие шаги

118. В течение предстоящего отчетного периода усилия Отдела медицинского обслуживания будут сосредоточены на дальнейшем внедрении его электронной системы медицинской информации на местах; осуществлении относящегося к медицинскому обслуживанию компонента поддержки мер по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям; и дальнейшей доработке программ в области гигиены окружающей среды и профилактики болезней для всех сотрудников, а также дальнейшей подготовке медицинского персонала Организации Объединенных Наций.

2. Гибкий график работы

Основания для принятия мер

119. В резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей на шестьдесят седьмой сессии доклад «об усилиях, направленных на углубление понимания и расширение применения принципов сочетания служебных и семейных обязанностей и гибкого использования людских ресурсов во всем Секретариате» (пункт 47).

Прогресс, достигнутый в период после принятия резолюций 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи

120. Разработана комплексная трехлетняя стратегия совершенствования гибкого графика работы с тремя направлениями деятельности: распространение информации, поддержка и учет практического применения. В поддержку этой стратегии Управлением людских ресурсов разработаны новый веб-сайт на портале “iSeek”, а также различные информационные материалы. Кроме того, создана сеть координаторов. В качестве основы для определения исходных показателей использования гибкого графика работы в 2011 году был взят лист оценки кадровой работы, что поможет оценивать прогресс в будущем. В двух департаментах: Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению и Департаменте общественной информации, — и в Управлении служб внутреннего надзора в порядке эксперимента было увеличено количество вариантов гибкого графика работы, с тем чтобы на основе полученной информации усовершенствовать практику гибкого планирования рабочего времени в Организации.

Последующие шаги

121. Управление людских ресурсов изучит результаты эксперимента и полученные данные и на их основе определит соответствующие последующие шаги.

I. Взаимоотношения между сотрудниками и руководством

122. Генеральный секретарь поддерживает постоянный диалог с представителями персонала из всех ассоциаций, союзов и советов и с федерациями союзов персонала. В течение отчетного периода Генеральный секретарь, заместитель Генерального секретаря и другие представители высшего руководства неоднократно встречались с руководителями ассоциаций, союзов и советов персонала для обсуждения вопросов, касающихся благосостояния персонала и условий работы.

123. Консультации между персоналом и администрацией проводятся по линии Комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией, в котором представлены все структуры персонала. Комитет по взаимоотношениям между персоналом и администрацией был учрежден в сентябре 2011 года²¹ в качестве новой структуры для консультаций между персоналом и администрацией. В течение отчетного периода в состав нового Комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией вошел Союз персонала Организации Объединенных Наций. Комитет — это форум, на котором персонал и администрация проводят переговоры и добиваются согласия по различным инициативам, касающимся реформирования системы управления людскими ресурсами. В 2012 году в дополнение к ежегодному заседанию Комитета было проведено специальное заседание, посвященное вопросу о мобильности, а на своем первом заседании, состоявшемся в июне 2012 года в Аруше, Комитет официально одобрил предлагаемую систему обеспечения мобильности.

J. Ответственность, связанная с соглашениями об административном обслуживании

124. Секретариат Организации Объединенных Наций оказывает административные услуги, в том числе консультационного характера, ряду органов, структурно не относящихся к Секретариату. Подобные услуги предоставляются, например, если у этих органов нет достаточных собственных возможностей для самостоятельного выполнения административных функций, или когда они заинтересованы в экономии ресурсов за счет масштабов, которую обеспечивает хорошо налаженное обслуживание. Основой для таких соглашений служат «институциональные связи», одобренные Генеральной Ассамблеей, или меморандумы о взаимопонимании, подписанные соответствующими организациями, или и то и другое.

125. Сотрудники этих организаций не являются сотрудниками Секретариата, однако их контракты регулируются Правилами и положениями о персонале Организации Объединенных Наций. В их письмах о назначении обычно содержится положение о том, что они могут работать исключительно в соответствующем подразделении. Смысл этого положения в том, чтобы в случае оспаривания административных решений в судебном порядке ответственность не несло нанимающее подразделение, а не подразделение, выполняющее административные функции, т.е. Секретариат.

126. Вместе с тем последние события показали, что содержание этих договоренностей необходимо пересмотреть, с тем чтобы ограничить потенциальную

²¹ См. бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2011/6.

ответственность Секретариата. Особое значение в этой связи имеет подтверждение Международным Судом 1 февраля 2012 года решения о том, что организация, выполняющая административные функции, несет ответственность, в том числе финансовую, за административные решения в отношении сотрудников других организаций, в отношении которых она выполняла административные функции²². Кроме того, некоторые двусторонние договоренности необходимо пересмотреть в свете недавних реформ в системе отправления правосудия и с учетом необходимости обеспечить надлежащее распределение финансовой ответственности.

127. Возможны новые юридические осложнения, если решения по административным процедурам будут принимать комитеты Генеральной Ассамблеи, помимо Пятого комитета, который в этом вопросе должен иметь преобладающий вес. Может оказаться, что эти решения будут недостаточно конкретными в юридическом отношении и будут допускать различные толкования.

128. Управление людских ресурсов занимается изучением этих вопросов. Помимо других смягчающих мер можно было бы скорректировать соответствующую плату за услуги с учетом вероятности наступления ответственности и заключать договоренности об обслуживании строго при условии распространения на них только нормативных положений Организации Объединенных Наций.

V. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

129. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад.

130. Генеральной Ассамблее также предлагается:

а) подтвердить, что в рамках Программы для молодых специалистов необходимо продолжать набор кандидатов на должности уровня С-1 или С-2 в зависимости от квалификации кандидатов и наличия должностей;

б) одобрить поправки к компонентам Программы для молодых специалистов, связанным с учебной подготовкой и развитием карьеры, согласно пунктам 85 и 86 настоящего доклада;

в) одобрить сохранение процедуры перевода сотрудников из категории общего обслуживания в категорию национальных сотрудников в рамках Программы для молодых специалистов;

г) дать указания по вопросам, касающимся пересмотра системы желательных квот, изложенным в пунктах 102 и 103 настоящего доклада;

е) принять к сведению проблему ответственности, изложенную в разделе J настоящего доклада.

131. Остальные меры, которые следует принять Генеральной Ассамблее, изложены в соответствующих разделах дополнения к настоящему докладу (A/67/324/Add.1 и 2).

²² Подтверждение постановления Административного трибунала Международной организации труда № 2867.

Приложение

Краткое описание принятых мер по выполнению просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 65/247 и 66/234, и просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей

А. Генеральная Ассамблея

Ссылки в резолюции		Просьбы к Генеральному секретарю	Принятые меры по выполнению просьбы
Резолюция 65/247, Управление людскими ресурсами			
Раздел I	Реформа системы управления людскими ресурсами		
Пункт 10	Просит Генерального секретаря регулярно докладывать о ходе осуществления продолжающейся реформы системы управления людскими ресурсами, в том числе о повышении эффективности и конкретных улучшениях.	См. основную часть настоящего доклада.	
Раздел II	Наем персонала и укомплектование штатов		
Пункт 13	Признает, что планирование людских ресурсов следует считать текущим процессом, что кадровые потребности Организации зависят от мандатов и что у Генерального секретаря есть возможности для прогнозирования будущих кадровых потребностей для крупных профессиональных групп, в том числе количества необходимых сотрудников и требующихся наборов навыков.	См. пункты 21–30 основной части настоящего доклада.	
Пункт 15	Просит также Генерального секретаря продолжать обеспечивать в рамках процесса найма одинаковое отношение к кандидатам, имеющим эквивалентное образование, в полной мере учитывая тот факт, что государства-члены имеют разные системы образования и что ни одна система образования не должна считаться стандартом, подлежащим применению в Организации.	В марте 2012 года база данных Международной ассоциации университетов/Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, содержащая информацию о специалистах с высшим образованием в разных странах мира, была подключена к системе «Инспира». Данные этого ресурса, охватывающего более 16 000 высших учебных заведений мира, удостоверяются Организацией, которая проверяет достоверность дипломов, выданных компетентными национальными властями.	

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 18	Принимает к сведению пункты 11 и 12 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, постановляет пока сохранить существующий 60-дневный срок подачи заявлений на вакантные должности и просит Генерального секретаря провести всеобъемлющий обзор всего процесса найма, с тем чтобы сократить общую продолжительность процесса с целью достижения контрольного показателя для заполнения должностей — 120 дней, и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу.	См. пункты 31–37 основной части настоящего доклада.
Пункт 19	Ссылается на пункт 13 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и просит Генерального секретаря исключить специальные процедуры отбора внешних кандидатов из системы подбора кадров.	Специальные процедуры отбора внешних кандидатов больше не применяются.
Пункт 21	Особо отмечает 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.	Во всех местах службы, за исключением Нью-Йорка, представители персонала приняли решения о назначении сотрудников для участия в работе центральных контрольных органов. Управление людских ресурсов продолжает прилагать максимум усилий к тому, чтобы привлечь представителей персонала в Нью-Йорке к процессу консультаций для обеспечения их участия в работе центральных контрольных органов. Представителям персонала уже предложено предлагать кандидатуры для участия в работе центральных контрольных органов всегда, когда секретариат центральных контрольных органов подбирает для них новых кандидатов.
Пункт 23	Просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы все соискатели информировались о результатах рассмотрения их заявлений.	Рассылка результатов уже осуществляется через систему «Инспира» в автоматическом режиме.
Пункт 28	Просит Генерального секретаря включить в лист оценки кадровой работы дополнительный показатель работы — показатель, связанный с чрезмерно большим числом неиспользованных дней отпуска.	Выполнено в июне 2012 года.

Пункт 33	Просит далее Генерального секретаря включить в размещенные на веб-сайте системы «Инспира» учебные материалы советы, касающиеся заполнения автобиографических анкет и собеседований на основе профессиональных качеств, и другие материалы, полезные для внешних кандидатов, подающих заявления и претендующих на вакантные должности, не позднее окончания шестидесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи и представить Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад о достигнутых в этой связи успехах.	Подробная информация предоставлена на веб-сайте (http://careers.un.org). В системе «Инспира» имеются руководства как для внешних, так и для внутренних кандидатов. Имеются краткие инструкции на английском и французском языках. В контексте повсеместного внедрения системы «Инспира» на ее платформе размещаются дополнительные ресурсы для учебной подготовки и поддержки служебной деятельности. Имеется учебный видеофильм на английском и французском языках о подготовке к собеседованиям на основе предъявляемых требований.
Пункт 34	Выражает сожаление по поводу того, что Генеральный секретарь не представил предложения в отношении политики мобильности во исполнение положений раздела VII резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, и в этой связи просит представить Ассамблее всеобъемлющее предложение на ее шестьдесят седьмой сессии.	В ответ на эту просьбу подготовлен документ A/67/324/Add.1 о комплексной системе обеспечения мобильности для Организации Объединенных Наций.
Раздел III	Программа для молодых специалистов	
Пункт 36	Просит Генерального секретаря, в качестве единовременной меры, действующей в порядке исключения до 31 декабря 2012 года, приложить усилия к тому, чтобы принять на должности С-3, с учетом географического распределения, успешно сдавших национальные конкурсные приемные экзамены кандидатов, включенных в реестр по состоянию на 31 декабря 2009 года, заинтересованных в поступлении на работу на такие должности и отвечающих требованиям для их занятия, постановляет, что таким кандидатам не должны предоставляться непрерывные контракты, и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее шестьдесят седьмой сессии.	См. пункт 83 основной части настоящего доклада.

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 40	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад об осуществлении Программы для молодых специалистов, в том числе о прогрессе, достигнутом в сокращении срока, необходимого для оценки экзаменационных работ и приема на службу успешно сдавших экзамены кандидатов.	См. пункты 78–89 основной части настоящего доклада.
Раздел IV	Управление служебной деятельностью	
Пункт 42	Ссылается на пункт 2 раздела VI своей резолюции 63/250 и просит Генерального секретаря продолжать разрабатывать и применять меры по укреплению системы служебной аттестации, в частности путем поощрения сотрудников за отличную работу и применения мер взыскания за неудовлетворительное выполнение работы, и обеспечению более тесной увязки между выполнением работы и развитием карьеры, в частности для сотрудников на руководящих должностях, и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу.	См. пункты 38–55 основной части настоящего доклада.
Пункт 43	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад о применении новой системы управления талантами.	См. пункты 21–77 основной части настоящего доклада.
Раздел V	Развитие карьеры и благополучие сотрудников	
Пункт 44	Ссылается на пункты 17 и 18 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и просит Генерального секретаря включить в стратегию профессиональной подготовки информацию обо всех ресурсах для профессиональной подготовки, включая внебюджетные ресурсы, а также об управлении такими ресурсами и строить такую стратегию на основе оценки потребностей.	Стратегия профессиональной подготовки разработана, и помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами довел до сведения Консультативного совета по учебной подготовке информацию обо всех ресурсах для профессиональной подготовки.

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 47	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад об усилиях, направленных на углубление понимания и расширение применения принципов сочетания служебных и семейных обязанностей и гибкого использования людских ресурсов во всем Секретариате.	См. пункты 119–121 основной части настоящего доклада.
Раздел VI	Система контрактов	
Пункт 58	Настоятельно призывает Генерального секретаря рассмотреть возможность предоставления пятилетних срочных контрактов сотрудникам, которые, пройдя процедуру оценки, изложенную в пункте 54 настоящей резолюции, не получают непрерывные контракты.	Разрабатывается административная инструкция о срочных контрактах. В ней будут даны указания относительно предоставления пятилетних срочных контрактов сотрудникам, которым по истечении пяти лет работы не были предоставлены непрерывные контракты.
Пункт 60	Просит Генерального секретаря докладывать Генеральной Ассамблее о применении режима предоставления непрерывных контрактов в контексте его доклада о реформе системы управления людскими ресурсами, в том числе о пересмотре размеров пулов должностей, по мере необходимости, начиная с ее шестьдесят седьмой сессии	См. пункты 16–20 основной части настоящего доклада.
Пункт 61	Просит также Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии доклад об осуществлении положений настоящей резолюции с целью пересмотра системы предоставления непрерывных контрактов	Доклад должен быть представлен на семьдесят третьей сессии.
Пункт 62	Постановляет, что в отношении сотрудников, которым предоставляются непрерывные контракты, будут действовать решения Генеральной Ассамблеи, касающиеся мобильности, и политика Генерального секретаря в отношении учебной подготовки.	Это будет отражено в письмах о предоставлении непрерывных контрактов.
Раздел VII	Всеобъемлющая оценка системы географического распределения	
Пункт 63	Ссылается на пункт 17 раздела IX резолюции 63/250 и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии соответствующий доклад.	См. пункты 100–104 основной части настоящего доклада.

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 64	Вновь обращается с просьбой к Генеральному секретарю представить предложения по эффективному повышению представительства развивающихся стран в Секретариате и доложить об этом Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии.	См. пункты 95–99 основной части настоящего доклада.
Раздел VIII		
Представительство мужчин и женщин		
Пункт 69	Просит Генерального секретаря активизировать его усилия по достижению цели обеспечить равное представительство мужчин и женщин в Секретариате, в частности на должностях высокого уровня, и контролю за этим процессом и в этой связи обеспечить надлежащее представительство в Секретариате женщин, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу.	См. пункты 105–108 основной части настоящего доклада.
Раздел IX		
Консультанты, индивидуальные подрядчики, безвозмездно работающий персонал и наем вышедших на пенсию сотрудников		
Пункт 70	Выражает обеспокоенность 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 что их следует привлекать на максимально широкой географической основе, и просит Генерального секретаря как можно шире использовать внутренний потенциал и представить Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад о мерах, принятых в этой связи.	2 апреля 2012 года помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами направил всем административным канцеляриям и подразделениям за пределами Центральные учреждений сообщения с информацией о требованиях, изложенных в пунктах 70 и 71 этой резолюции, и поручением обеспечить их выполнение. Сведения о географической базе подбора консультантов и подрядчиков сообщаются в докладе о составе Секретариата.
Пункт 71	Вновь заявляет, что Генеральному секретарю следует представлять предложения, когда это необходимо, о создании должностей в подразделениях, которые часто нанимают консультантов на срок более одного года, и просит его представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу.	Этот вопрос освещен в сообщении, упомянутом в комментарии к пункту 70.

<i>Ссылки в резолюции</i>	<i>Просьбы к Генеральному секретарю</i>	<i>Принятые меры по выполнению просьбы</i>
Пункт 72	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад об использовании вышедших на пенсию бывших сотрудников и разработать четкие критерии найма пенсионеров.	См. доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры и консультанты» (A/67/329/Add.1).
Раздел X	Прочие вопросы	
Пункт 79	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее для рассмотрения в ходе основной части ее шестьдесят шестой сессии всеобъемлющий доклад по вопросу о конфликте интересов, включающий современный анализ того, в чем состоит конфликт личных интересов, а также освещающий правовые и управленческие аспекты и аспекты, касающиеся смягчения остроты конфликта.	См. доклад Генерального секретаря по вопросу о конфликте личных интересов (A/66/98), который, как отмечено в резолюции 66/234 Генеральной Ассамблеи, был ею рассмотрен.
Пункт 82	Просит также Генерального секретаря проанализировать причины, по которым сотрудники покидают Организацию, на основе анкет, заполняемых сотрудниками, увольняющимися по собственному желанию, и доложить Генеральной Ассамблее о результатах этого анализа на ее шестьдесят седьмой сессии.	Из 337 сотрудников, уволившихся в течение отчетного периода, 103 сотрудника прекратили работу по причине выхода на пенсию. Шестьдесят сотрудников нашли другую работу, 31 сотрудник выбыл по семейным обстоятельствам и 22 сотрудника были уволены. Семь сотрудников выбыли в связи с продолжением образования. У остальных истекли или не были продлены контракты. Существенной разницы в числе мужчин и женщин не было. Что касается сотрудников, ушедших на другую работу, то 38 из них устроились в другие организации общей системы Организации Объединенных Наций, 16 перешли на работу в правительства и неправительственные организации и 6 перешли на индивидуальную трудовую деятельность. Уволившиеся по семейным обстоятельствам ссылались преимущественно на длительное разлучение с членами семьи или «другие» (неуказанные) причины. Восемь сотрудников выбыли из-за проблем с трудоустройством супругов, два сотрудника выбыли по причинам, связанным с образованием детей.

Резолюция 66/234, Управление людскими ресурсами

Пункт 8	Подчеркивает, что Генеральному секретарю следует прибегать к практике временного заполнения должностей категории специалистов и выше сотрудниками категории общего обслуживания, которые не сдали экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, только в порядке исключения, и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы с 1 января 2013 года период временного занятия таких должностей сотрудниками категории общего обслуживания не превышал одного года, и представлять Генеральной Ассамблее раз в два года доклад по этому вопросу, в том числе информацию об обосновании применения такой практики, начиная с ее шестьдесят седьмой сессии.	30 января 2012 года всем руководителям было направлено сообщение с соответствующей информацией. Только при отсутствии подходящих кандидатов, сдавших экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, в порядке исключения для заполнения должностей категории специалистов и выше могут рассматриваться другие сотрудники категории общего обслуживания. В 2011 году 157 должностей категории специалистов и выше занимали сотрудники категории общего обслуживания, а в 2012 году в период с января по июнь таких случаев насчитывалось 93. Такие назначения разрешаются только на максимальный срок в один год, и все отобранные сотрудники должны отвечать всем предъявляемым требованиям. В качестве переходной меры ранее отобранные сотрудники категории общего обслуживания, занимающие должности категории специалистов и выше, должны завершить работу на этих должностях не позднее 31 декабря 2012 года.
Пункт 16	Просит Генерального секретаря в качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций ускорить заключение пересмотренного варианта межучрежденческого соглашения о перемещении сотрудников между организациями и обеспечить его использование всеми организациями общей системы Организации Объединенных Наций.	9 января 2012 года помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами передал эту просьбу председателю рабочей группы. 22 февраля 2012 года Сеть по вопросам людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления одобрила пересмотренный текст Межорганизационного соглашения о переводе, временном переводе и прикомандировании персонала между организациями, применяющими общую систему окладов, пособий и надбавок Организации Объединенных Наций. Большинство организаций его уже ратифицировали. Сеть по вопросам людских ресурсов также учредила рабочую группу для изучения вопроса об упрощении перемещения сотрудников между организациями.

В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам

Ссылки в докладе
Консультативного
комитета

Просьба/рекомендация

Принятые меры по выполнению просьбы/рекомендации

Рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, вытекающие из положений документа A/65/537

Система отбора персонала

- | | | |
|----------|---|---|
| Пункт 13 | Рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря исключить из системы отбора персонала специальные процедуры по отбору внешних кандидатов. | См. комментарии в настоящем приложении, относящиеся к пункту 19 резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи. |
| Пункт 14 | Рассчитывает, что доклад о ходе работы по использованию реестров, содержащий статистический анализ, будет включен в доклад об управлении людскими ресурсами, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии. | См. пункт 35 основной части настоящего доклада. |

Учебная подготовка

- | | | |
|----------|--|---|
| Пункт 17 | Рассчитывает, что система управления процессом обучения позволит составить более полную картину всех ресурсов и направлений деятельности Организации в области учебной подготовки. | См. комментарии в настоящем приложении, относящиеся к пункту 44 резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи. |
|----------|--|---|

Лист оценки кадровой работы

- | | | |
|----------|--|---|
| Пункт 27 | Оценка функционирования оценочного листа должна быть представлена в докладе Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, который будет представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии. | См. пункты 109–112 основной части настоящего доклада. |
|----------|--|---|

Унификация условий службы

- | | | |
|----------|---|--|
| Пункт 40 | Рекомендует одобрить рекомендации Комиссии по международной гражданской службе в отношении выплаты дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы. | Одобрено в разделе С резолюции 65/248. |
| Пункт 42 | Рекомендует Генеральной Ассамблее предложить Генеральному секретарю обеспечить соблюдение принятых решений административными руководителями фондов и программ, которым он делегирует полномочия по решению кадровых вопросов и финансовые полномочия. | Просьба сформулирована в резолюции 65/248 Генеральной Ассамблеи. |

Рекомендует, чтобы Генеральный секретарь и административные руководители фондов и программ работали в тесном контакте, в рамках общей системы, над изучением и смягчением любых непреднамеренных последствий перемен.

Сеть по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций следит за унификацией условий службы на местах для выявления и устранения нежелательных последствий изменений в условиях службы.

Непрерывные контракты

Пункт 52

Подчеркивает необходимость ускорения процесса централизованного рассмотрения на местах.

Процесс централизованного рассмотрения на местах ускорился. С момента начала процесса среднемесячное число дел, рассмотренных полевыми центральными контрольными органами, увеличилось в пять раз. В 2009–2010 годах было рассмотрено 2515 дел; в 2010–2011 годах — 4208; а в 2011–2012 годах — 12 193 дела. По состоянию на 15 мая 2012 года на местах на контрактах без ограничивающих условий работали 3355 международных сотрудников, и 3458 сотрудников работали на срочных контрактах, сроки которых были ограничены продолжительностью их текущих назначений. Это большой шаг вперед: год назад всего 1500 сотрудников, работающих на местах, имели контракты без ограничивающих условий. Следует ожидать, что в предстоящие месяцы число сотрудников, работающих на контрактах без ограничивающих условий, увеличится, поскольку будет завершена контрольная проверка в рамках единовременной кампании проверки данных. По состоянию на 15 июня 2012 года в общей сложности 4865 работающих сотрудников фигурировали в реестре соискателей как минимум по одной специальности/уровню должности.

Пункт 53

Приветствует тот факт, что продолжительность контрактов для сотрудников миссии в настоящее время составляет до двух лет, и, отмечая, что срочные контракты могут предоставляться с возможностью их продления на срок до пяти лет, рекомендует Генеральному секретарю взвешенно подходить к предоставлению, когда это возможно, контрактов большей продолжительности.

Критерии и условия предоставления срочных контрактов на более длительные сроки формулируются в административной инструкции, работа над которой приближается к концу. В этой инструкции содержится дополнительная информация об условиях предоставления и продления срочных контрактов.

В предлагаемой административной инст-

рукции, регулирующей вопросы о срочных контрактах, условия продления на срок до пяти лет будут аналогичны условиям продления на срок до двух лет. Контракты будут продлеваться с учетом оперативных потребностей миссий, наличия средств, стабильных удовлетворительных показателей работы, непрерывности стажа работы в организации и т.д.

- Пункт 57 Ожидает, что в ходе всеобъемлющего обзора будут рассмотрены потребности в мобильности при предоставлении непрерывных контрактов.
- В бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2011/9 о непрерывных контрактах предусматривается учет как географической, так и функциональной мобильности при рассмотрении оснований для предоставления непрерывных контрактов.

Система географического распределения

- Пункт 61 Подвергает сомнению правильность формулы, применяемой в сценарии 7, которая включает должности, финансируемые за счет внебюджетных ресурсов (бюджеты операций по поддержанию мира и целевые фонды), но не учитывает шкалу взносов для операций по поддержанию мира или взносы на деятельность, финансируемую за счет добровольных взносов. В докладе также не учитываются просьбы Генеральной Ассамблеи обеспечить должное представительство стран, предоставляющих войска, в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки Секретариата с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций (см. резолюцию 63/250, раздел IX, пункт 13).
- См. пункты 100–104 основной части настоящего доклада.

Программа для молодых сотрудников категории специалистов

- Пункт 73 Дальнейшая разработка новых инициатив должна основываться на учете уроков, извлеченных из нынешней деятельности по внесению усовершенствований в процесс проведения национальных конкурсных экзаменов в 2010 году.
- См. пункты 78–86 основной части настоящего доклада.
- Пункт 75 Рекомендует на данном этапе сохранить возрастной ценз на уровне 32 лет. Этот вопрос
- Оставлено без изменений.

	следует рассмотреть повторно на шестьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи в контексте полной оценки действия усовершенствованных процедур, представить которую следует предложить Генеральному секретарю.	
Пункт 76	Рекомендует, чтобы реестр действовал в течение двух лет.	Реестр по-прежнему действует в течение двух лет.
Пункт 77	Рекомендует применять по отношению к должностям класса те же процедуры, что и ко всем другим должностям. Руководителей следует поощрять к тому, чтобы в процессе отбора они в первоочередном порядке рассматривали кандидатов из Программы для молодых сотрудников категории специалистов.	См. пункт 83 основной части настоящего доклада.
Пункт 78	Рекомендует не одобрять предложение о том, чтобы политика ротации, которая должна применяться по отношению к Программе для молодых сотрудников категории специалистов, также применялась и в отношении кандидатов, успешно сдавших экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. На этих сотрудников должна распространяться политика мобильности, которую Генеральная Ассамблея утвердит после рассмотрения всеобъемлющего доклада по вопросу о мобильности, о котором идет речь в пункте 5 раздела VII резолюции 63/250 Ассамблеи.	Сотрудники, успешно сдавшие экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, могут направляться на работу по своему первому назначению в должности категории специалистов в том же месте службы. Однако на них будет распространяться политика Организации в отношении мобильности.

Правила о персонале

Пункт 80	Рекомендует одобрить предлагаемые решения, содержащиеся в пунктах 22(a) и (b) доклада, а именно о том, чтобы Генеральная Ассамблея: а) приняла к сведению новые временные Правила о персонале, содержащиеся в документе ST/SGB/2010/6; и b) просила Генерального секретаря внести изменения в правило 4.14 Правил о персонале с учетом рассмотрения ею на шестьдесят пятой сессии доклада Генерального секретаря о непрерывных контрактах.	Изменения в правило 4.14 внесены (см. бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2011/1).
----------	--	--

Положения о персонале

Ссылки в докладе
Консультативного
комитета

Просьба/рекомендация

Принятые меры по выполнению просьбы/рекомендации

Пункт 87	Рекомендует одобрить поправки к положению 1.2(m) Положений о персонале, которые расширяют сферу охвата определения понятия «конфликт интересов», с тем чтобы дать возможность сформулировать определение, которое не ограничивается финансовой заинтересованностью.	Определение понятия «конфликт интересов» принято Генеральной Ассамблеей в резолюции 66/234.
----------	---	---

Состав Секретариата

Пункт 89	Призывает Генерального секретаря продолжать совершенствовать формат представления доклада, с тем чтобы обеспечить как можно более полную картину относительно структуры всего Секретариата и мест работы, разрядов и контрактного статуса персонала, а также основу для сопоставления с предыдущими периодами, и в этой связи рекомендует, чтобы в будущих докладах представляемые необработанные данные сопровождалась анализом демографических тенденций.	См. доклад Генерального секретаря о составе Секретариата.
Пункт 91	Считает, что Генеральному секретарю необходимо предпринять более агрессивные усилия, с тем чтобы улучшить представительство женщин.	См. пункты 105–108 основной части настоящего доклада.
Пункт 92	Подтверждает свою точку зрения о том, что этой ситуации можно избежать путем более эффективного планирования преемственности, и настоятельно призывает Генерального секретаря уделять приоритетное внимание этому вопросу, особенно в отношении языкового персонала.	См. пункты 22–25 основной части настоящего доклада.
Пункт 93	Подчеркивает, что в соответствии с пунктом 4 раздела XI резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи наем пенсионеров на руководящие должности должен производиться лишь в исключительных случаях.	Условия, ограничивающие привлечение пенсионеров к работе на руководящих должностях, будут отражены в разрабатываемой новой административной инструкции о продолжении службы после достижения обязательного возраста прекращения службы и найме пенсионеров.

Деятельность Бюро по вопросам этики

Пункт 96	Справочник по вопросам этики мог бы стать полезным средством кодификации руководящих указаний, которые можно было бы обновлять на регулярной основе путем пуб-	Для сотрудников разработано практическое руководство по вопросам этики, содержащее информацию об основополагающих этических принципах и нормах Организации.
----------	--	---

ликации бюллетеней.

Разработан и функционирует на всех шести официальных языках Организации Объединенных Наций внешний веб-сайт Бюро по вопросам этики, на котором размещены подробные сведения об услугах Бюро и контактная информация.

Через портал “iSeek” можно выйти на страницу “Accountability A to Z” («Подотчетность от А до Я»), на которой размещены информационные материалы по вопросам этики.

Пункт 97

Подчеркивает необходимость дальнейшей координации между механизмами представления информации о нарушении норм поведения и урегулирования жалоб, с тем чтобы их функционирование не дублировало друг друга и чтобы персонал понимал роль каждого из этих механизмов и взаимосвязь между ними.

Публикация Бюро по вопросам этики “The roadmap: staff member’s guide to finding the right place” («Путеводитель для сотрудников: как принять правильное решение») и различные мероприятия Бюро в области распространения информации и консультирования, брифинги и общие собрания помогают прояснить функции соответствующих структур Организации Объединенных Наций, в том числе занимающихся рассмотрением жалоб на проступки и урегулированием претензий.

Пункт 99

Консультативный комитет высказал комментарии относительно необходимости углубленного исследования вопроса о порядке осуществления программы раскрытия финансовой информации и выразил надежду на то, что исследование консультантов будет завершено оперативно и что содержащиеся в нем выводы будут осуществлены как можно скорее.

Выполнено (см. A/66/319 и Согг.1, пункты 69–83).

Пункт 103

Рекомендует Генеральному секретарю настоятельно призвать Управление служб внутреннего надзора в качестве практической меры расследовать те случаи, когда Бюро по вопросам этики считает, что существует достаточно оснований для проведения расследования.

Управление служб внутреннего надзора информировало Бюро по вопросам этики о том, что оно (Управление) будет расследовать предполагаемые случаи преследования.

Меры, принятые для решения системных проблем людских ресурсов, поставленных Канцелярией Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников

Пункт 108

Доклады будут более полезными в случае более конкретной проработки вопросов Ом-

Эти замечания в соответствующих случаях были учтены в докладе об отправлении пра-

будсменом и посредниками и более конкретное реагирования на вопросы, поднятые Генеральным секретарем

восудия.

Рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам из документа A/66/511 и Corr.1

Состав Секретариата

Пункт 4	Вновь рекомендует Генеральному секретарю дополнять приводимые исходные данные анализом демографических тенденций и причин, лежащих в основе этих тенденций (см. также A/65/537, пункт 89).	См. доклад о составе Секретариата.
Пункт 5	Вновь выражает мнение о том, что Генеральному секретарю следует приложить дополнительные усилия для увеличения представительства женщин, в частности на должностях высокого уровня.	См. пункты 105–108 основной части настоящего доклада.
Пункт 7	Комитет обеспокоен тем, что примерно 40 процентов должностей, подпадающих под систему географических квот, не заняты сотрудниками с географическим статусом. Комитет настоятельно призывает Генерального секретаря обеспечить, чтобы набор кандидатов осуществлялся в соответствии с установленными процедурами найма, в том числе с использованием реестра кандидатов, отобранных по итогам национальных конкурсных экзаменов, который заменен Программой для молодых специалистов. Просит Генерального секретаря представить в своем докладе об управлении людскими ресурсами, который будет рассмотрен на шестьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи, исчерпывающую информацию о мерах, принятых для решения проблемы большого количества должностей, занятых сотрудниками, не имеющими географического статуса.	Для обеспечения рационального распоряжения ресурсами регулярного бюджета с 15 марта 2012 года вакантные должности, финансируемые из регулярного бюджета, больше не предоставляются на временной основе сотрудникам, набранным на должности помимо вакантных должностей, финансируемых из регулярного бюджета. Кроме того, с этого же дня прекращена практика предоставления новых временных контрактов под вакантные должности, финансируемые из регулярного бюджета. Управление людских ресурсов проводит работу с административными канцеляриями и подразделениями за пределами Центральными учреждениями по изучению данных по персоналу, для того чтобы установить правильность назначений сотрудников, работающих на должностях, подлежащих географическому распределению (например, отобранных центральными контрольными органами).
Пункт 8	Просит Генерального секретаря представить дополнительные сведения о том, какое влияние оказало осуществление резолюции 65/247 на статус представленности государств-членов на должностях, подлежащих географическому распределению в	Эта информация содержится в докладе о составе Секретариата.

Секретариате, в контексте доклада об управлении людскими ресурсами, который будет рассмотрен на шестьдесят седьмой сессии Ассамблеи.

Конфликт личных интересов

- | | | |
|----------|--|---|
| Пункт 14 | Напоминает о своей предыдущей рекомендации в поддержку предложения о внесении поправки в правило 1.2(m) Положений о персонале, расширяющей сферу охвата определения понятия «конфликт интересов», с тем чтобы дать возможность сформулировать определение, которое не ограничивается финансовой заинтересованностью. | Определение понятия «конфликт интересов» принято Генеральной Ассамблеей в резолюции 66/234. |
|----------|--|---|

Деятельность Бюро по вопросам этики

- | | | |
|----------|--|---|
| Пункт 23 | Считает, что увеличение количества зарегистрированных просьб об оказании услуг и количества рассмотренных случаев не является достаточными показателями для того, чтобы в полной мере определить степень достижения целей установления высоких стандартов добросовестности и формирования этической культуры. В связи с этим Комитет просит Генерального секретаря разработать необходимые оценочные критерии для этой цели. | Бюро по вопросам этики совместно с другими подразделениями разрабатывает соответствующие оценочные критерии. |
| Пункт 25 | Брифинги по вопросам этики должны быть обязательными, и их следует распространить на новых руководителей старшего звена на уровнях Д-1 и Д-2. | Для новых руководителей старшего звена проводятся брифинги по вопросам этики. Бюро по вопросам этики изучает также способы улучшения взаимодействия с полевыми операциями. |
| Пункт 26 | Учитывая, что Комитет по вопросам этики не является межправительственным механизмом, его следует соответствующим образом переименовать. | Процесс поиска нового названия для Комитета по вопросам этики уже начался. |
| Пункт 31 | Генеральному секретарю следует изучить все имеющиеся возможности получения этих услуг по более низкой цене без ущерба для конфиденциальности, в том числе возможность передачи этой работы на офшорный внешний подряд. | Возобновлен поиск внешних подрядчиков для услуг по проверке данных в рамках программы раскрытия финансовой информации, который осуществляется в соответствии со стандартными процедурами закупок. |
| | Рекомендует Генеральному секретарю рассмотреть возможность объединения функции проверки с обслуживанием информации | После того, как будут мобилизованы средства, для программы раскрытия финансовой информации будет разработана новая ин- |

Ссылки в докладе
Консультативного
комитета

Просьба/рекомендация

Принятые меры по выполнению просьбы/рекомендации

	онно-технологической платформы при определении потребностей этой программы во время предстоящего процесса закупок.	формационно-технологическая платформа. Объединение функции проверки данных с обслуживанием информационно-технологической платформы может повлечь за собой дополнительные расходы и ограничить количество поставщиков, отвечающих требованиям.
Пункт 32	Рекомендует держать в поле зрения вопрос о периодичности подачи деклараций, учитывая профиль риска Организации.	Вопрос находится под контролем.
Пункт 33	Комитет поддерживает проведение анализа регламентационных принципов программы, с тем чтобы повысить роль Бюро по вопросам этики в определении сотрудников, которые должны подавать декларацию, а также выработать более целенаправленный набор критериев для их определения.	Бюро по вопросам этики уже начало этот анализ совместно с другими соответствующими подразделениями.
Пункт 38	Рекомендует не ассигновать дополнительных средств, а соответствующую сумму покрыть из бюджета на двухгодичный период 2012–2013 годов и отразить это в докладах об исполнении бюджета на этот двухгодичный период.	Секретариат изучает варианты финансирования.