



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
19 September 2012
Russian
Original: English

Шестидесят седьмая сессия

Пункт 135 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: за развитие международного, динамичного и легко адаптирующегося штата сотрудников

Мобильность

Доклад Генерального секретаря

Добавление

Резюме

Для выполнения задач, возложенных на Организацию Объединенных Наций, во всем мире ей необходим международный, динамичный и легко адаптирующийся штат сотрудников. Цель Генерального секретаря заключается в том, чтобы на уже существующих основах обеспечить более структурированный подход к мобильности, с тем чтобы расширить возможности Организации в области осуществления ее задач, помогая обеспечивать присутствие нужных людей в нужном месте и в нужное время и создавая для Организации и ее персонала условия для планомерного использования возможностей, которые предоставляет мобильность. Согласно резолюциям 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи и после расширенных консультаций с персоналом необходимо заручиться поддержкой Генеральной Ассамблеи предлагаемой системы мобильности и развития карьеры персонала Секретариата Организации Объединенных Наций, нанятого на международных условиях.

* A/67/150



Глоссарий терминов для системы мобильности

Развитие карьеры

Планомерный процесс максимально возможной синхронизации устремлений сотрудника на каждом этапе развития его карьеры с потребностями Организации на взаимовыгодной основе. Сотрудник и Организация несут совместную ответственность за профессиональный рост и развитие карьеры, опираясь на поддержку руководителя. Сотрудник является основной движущей силой в процессе планирования карьеры, а Организация обеспечивает ему структурную поддержку.

Функциональная мобильность

Перевод с одной должности на должность в другой группе должностей при условии непрерывной работы в течение периодов продолжительностью не менее одного года на каждой должности.

Географическая мобильность

Перевод из одного места службы в расположенное в другой стране другое место службы при условии непрерывной работы в каждом новом месте службы в течение не менее одного года^a.

Группа должностей

Конкретная область профессиональной занятости в профессиональной сети. В рамках группы должностей осуществляется одинаковый или относительно одинаковый вид работ, требуется одинаковый набор навыков и возможно перемещение в пределах группы с минимальной профессиональной переподготовкой.

Профессиональная сеть

Объединение группы должностей, тесно связанных с выполнением общих задач или программ работы и предусматривающих одинаковый набор профессиональных навыков.

Совет профессиональной сети

В каждой профессиональной сети имеется совет профессиональной сети, включающий равное число представителей сотрудников и администрации и персонал по вопросам людских ресурсов, который контролирует отбор/назначение (перемещение) сотрудников категории местного разряда и категории специалистов (уровни P-1–P-5)^b. Представители сотрудников и админи-

^a Определение принято Генеральной Ассамблеей в подпункте d) пункта 54 резолюции 65/247. Вместе с тем следует отметить, что перемещение между разными местами службы в пределах одной страны учитывается на внутреннем уровне в целях выплаты соответствующих пособий.

^b Перемещение сотрудников уровня P-1/P-2, которые были назначены на должность по Программе для молодых специалистов/по результатам национальных конкурсных экзаменов на заполнение вакантных должностей, осуществляется в рамках существующих механизмов.

страции в Совете должны иметь должности соответствующего уровня из соответствующей профессиональной сети.

Мобильность

Перемещение сотрудников с одной должности на другую в целях поощрения и стимулирования роста персонала, а также с учетом потребностей Организации. Перемещение с должности может быть связано с одним или несколькими из следующих изменений: изменение роли, изменение функции, смена департамента, изменение места службы или перемещение из Секретариата в фонд, программу или агентство. Перемещение может осуществляться как по горизонтали, так и в плане перехода на должность более высокого уровня.

Сотрудник сети по вопросам персонала

Сотрудник профессиональной сети, который руководит процессом, связанным с отбором/назначением (перемещением) персонала и обеспечивает проведение консультаций по вопросам карьерного роста и оказание поддержки сотрудникам.

Предельные сроки нахождения в должности

Минимальный или максимальный срок, в течение которого сотрудник может занимать должность.

Роль

Роль включает все конкретные функции (то есть фактические обязанности), которые должен выполнять сотрудник, занимающий конкретную должность.

Высший контрольный совет

Рекомендации в связи с отбором/назначением (перемещением) сотрудников уровней D-1 и D-2 составляет Высший контрольный совет, включающий представителей на уровне помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, которые, как правило, обладают опытом предыдущей работы в общей системе Организации Объединенных Наций. В состав членов Высшего контрольного совета не входят представители персонала.

I. Введение

1. Как говорилось в предыдущих докладах Генерального секретаря (см. A/60/692 и Согг.1 и A/61/255), основной задачей проведения реформы людских ресурсов в Организации Объединенных Наций является развитие и сохранение международного, динамичного и легко адаптирующегося штата сотрудников, обеспечивающих Организации возможности для выполнения разнообразных и комплексных задач, возложенных на организацию государствами-участниками. Для достижения этой цели потребовалось проведение серьезных реформ. Одобренная Генеральной Ассамблеей система рационализации контрактов и унификации условий службы на местах позволила объединить персонал полевых миссий и Центральных учреждений в единый глобальный Секретариат и устранить ряд барьеров на пути развития мобильности штата сотрудников. Опираясь на успех предыдущих усилий, направленных на проведение реформ, и резолюции 63/250 и 65/247 Генеральной Ассамблеи, Генеральный секретарь после консультаций с представителями персонала разработал предлагаемую систему мобильности и развития карьеры для сотрудников категории специалистов и выше, а также категории местного разряда, которая нацелена на осуществление его концепции. В настоящее время продолжается работа над системой развития карьеры для персонала, нанятого на местной основе.

2. В основе системы, представленной в настоящем докладе, лежит принцип, который заключается в том, что весь персонал, нанятый на международной основе, за немногим исключением, необходимо перемещать через регулярные промежутки времени и что персоналу необходимо предоставлять право выбора, который отвечает его устремлениям с точки зрения мобильности и развития карьеры. В системе, которая подробно описана ниже, определены максимальные сроки нахождения в должности, варьирующие от трех до семи лет в зависимости от классификации мест службы по степени трудности условий. Предполагается, что сотрудники будут подавать заявления на должности до истечения максимального срока нахождения в должности. Сотрудники могут подавать заявления на любые должности в соответствии со своей квалификацией на том же или другом месте службы. В целях стимулирования географической и функциональной мобильности при отборе приоритетом будет пользоваться внутренний персонал, подающий заявление на должность на другом месте службы или в другой профессиональной сети. Сотрудников, которые не перешли на работу на другие должности после истечения максимального срока нахождения в должности, будет перемещать Организация.

3. Для введения предлагаемой системы мобильности и развития карьеры потребуется проведение ряда изменений в существующей системе отбора кадров, в том числе внедрение системы приоритетных критериев отбора, создание советов профессиональных сетей, которые будут руководить процессом отбора и реорганизацией потенциала существующих людских ресурсов в целях поддержания системы мобильности. После одобрения системы профессиональные сети займутся ее поэтапным внедрением.

4. Предлагаемая система, представленная в докладе, была разработана в результате всесторонних консультаций между администрацией и представителями персонала на первом заседании Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, проходившем в Аруше, Объединенная Республи-

ка Танзания, с 14 по 22 июня 2012 года. По сути, она является отражением сбалансированного подхода к мобильности, в котором учитываются потребности Организации и карьерные устремления персонала.

II. Контекст

5. Повышение мобильности персонала стало составной частью стратегии Организации в области людских ресурсов с начала 1990-х годов. В своей резолюции 49/222 Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря применять элементы мобильности, предусмотренные новой стратегией, в отношении набираемого на международной основе персонала, а затем в своей резолюции 51/226 Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать разработку и осуществление программ регулируемых перемещений для сотрудников начального уровня и другого персонала.

6. В своей резолюции 53/221 Генеральная Ассамблея также особо отметила, что «все сотрудники Организации, набранные на международной основе, должны отвечать требованиям мобильности в качестве составной части их должностных обязанностей», и просила Генерального секретаря «в полной мере учитывать необходимость обеспечения большей мобильности в контексте планирования людских ресурсов в соответствии с положением о персонале 1.2 (с)¹». В той же резолюции Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря создать механизмы и проводить политику широкой мобильности между подразделениями, департаментами и местами службы.

7. Необходимость повышения мобильности признается в Докладе Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (Доклад Брахи-ми) (A/55/305), в котором также делается акцент на необходимости того, чтобы в Центральных учреждениях проводилась политика, ориентированная на уважение культуры на местах. Особое внимание на повышении мобильности обращается в докладе Генерального секретаря «Инвестирование в людей», в котором он призывает к принятию «дополнительных мер по укреплению политики Организации в области мобильности, с тем чтобы та отвечала потребностям как Организации, так и отдельных сотрудников» (A/61/255, пункт 139). В том же докладе Генерального секретаря подчеркивается, что, после того как мобильность официально станет составной частью карьеры каждого сотрудника, это приведет к большей гибкости и оперативности действий путем обучения персонала работе в междисциплинарной обстановке (там же, пункт 157).

8. Таким образом, для развития мобильности персонала Организации в течение нескольких лет был предпринят ряд мер. Например, в 2000 году была создана программа централизованно регулируемых перемещений (см. ST/A1/2001/7) для молодых сотрудников категории специалистов Организации, которые поступили на работу по результатам национальных конкурсных экзаменов на заполнение вакантных должностей. Кроме того, в новой Программе для молодых специалистов географическая мобильность также была принята в каче-

¹ В положении 1.2 (с) о персонале в частности говорится: «Сотрудники подчинены Генеральному секретарю и назначаются им или ею на любую работу и в любое отделение Организации Объединенных Наций».

стве неотъемлемой части их карьеры, с учетом того что второе назначение должно производиться на другое место службы (ST/A1/2001/2, пункт 8.2).

9. В мае 2002 года политика мобильности была принята в качестве основной части системы подбора кадров в поддержку формирования более гибкой и квалифицированной международной гражданской службы. В этой политике были введены предельные сроки пребывания в должности (пять лет для должностей всех уровней до P-5 и шесть лет для должностей всех уровней выше P-5). Отсчет срока пребывания в должности начинается заново каждый раз, когда сотрудник перемещается по результатам отбора в рамках программы регулируемых перемещений или в результате горизонтального перемещения на должность с другими функциями. Персонал, у которого истек максимальный срок нахождения в должности, подпадает под программы регулируемого перемещения. Как отмечалось в докладе Генерального секретаря об осуществлении политики в области мобильности (A/63/208), хотя результатом проводимой в 2002 году политики стало определенное перемещение сотрудников между департаментами и внутри департаментов, тем не менее можно было добиться более значительного повышения мобильности, если бы был устранен ряд препятствий. После проведения консультаций с представителями персонала на заседании Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, которое состоялось в июне 2008 года, было принято решение приостановить осуществление программы в области мобильности, чтобы можно было провести анализ полученных уроков.

10. Еще одной мерой, предпринятой Организацией в целях повышения мобильности, является программа добровольной инициативы в области сетевых обменов (ДИСО), которая была разработана в качестве инструмента, способствующего проведению горизонтальных перемещений участвующего в ней персонала. Ряд программ проводился с периодом с 2008 по 2011 год, но, несмотря на повышенный интерес персонала, количество перемещений было относительно ограниченным — фактически были перемещены лишь 33 сотрудника из 401 отвечающего требованиям и подтвержденного участника — отчасти из-за высокого уровня сокращений и каскадных последствий каждого случая исключения из системы.

11. Существующая система отбора кадров с 2007 года способствовала повышению мобильности персонала благодаря предъявляемому ко всем сотрудникам требованию о наличии двух случаев горизонтального перемещения для того, чтобы отвечать критериям перевода на должность уровня P-5. Система также стимулирует перемещение сотрудников в области с более высоким уровнем вакансий благодаря требованию о наличии лишь одного случая горизонтального перемещения, если сотрудник работал в должности категории специалистов в Найроби или в региональной экономической комиссии, помимо Европейской экономической комиссии, а также если его место службы подпадает под классификацию мест службы по степени трудности условий А, В, С, D или E в течение одного года или более или если он претендует на должность P-5 в одном из этих мест службы при переводе с другого места службы. Требование относительно горизонтального перемещения полностью отменяется в тех случаях, когда сотрудник работал в «несемейной» миссии или месте службы в течение одного года или более (см. ST/A1/2010/3, пункт 6.3).

III. Действующие модели мобильности

12. В настоящее время в Организации существует система мобильности персонала, которая функционирует в условиях незначительного регулирования или его отсутствия и не обеспечивает равномерного распределения. Например, в период 2006–2011 годов насчитывалось 6002 постоянных сотрудника, нанятых на международных условиях (за исключением категории местного разряда). Из них всего 2865 сотрудников сменили место службы; однако многие из них получили краткосрочные переводы, в результате чего было зарегистрировано 5979 случаев изменения места службы за этот период времени². Другие сотрудники занимают одну и ту же должность в течение длительного периода времени: по состоянию на 31 марта 2012 года не менее 1129 сотрудников, нанятых на международных условиях (за исключением категории местного разряда), проработали более пяти лет на одной и той же должности. Исследования в области людских ресурсов также свидетельствуют о наличии тенденции к тому, что в первые четыре года работы отмечается максимальный уровень удовлетворенности и заинтересованности выполняемой работой, который затем остается неизменным или снижается. Таким образом, ни Организации, ни ее персоналу не выгодно, чтобы сотрудники засиживались на одном месте службы.

13. Организация продолжает сталкиваться с проблемами в своем штатном расписании. Несмотря на улучшение общей ситуации с вакансиями на местах, некоторые миссии, например Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану, где на 30 июня 2012 года уровень вакансий составлял 22,6 процента³, сталкиваются с хроническими трудностями в связи с заполнением должностей международного разряда. Несоразмерно высокий уровень вакансий также отмечается в некоторых местах службы и среди некоторых категорий персонала. Например, в течение последних пяти лет уровень вакансий в Экономической комиссии для Африки составлял от 14 до 21 процента, причем наблюдалась наиболее острая нехватка лингвистического персонала. При существующей системе Организация не в состоянии постоянно решать эти проблемы и направлять персонал туда, где он наиболее необходим.

14. Из-за того что система не может регулярно предоставлять персоналу новые возможности и перспективы карьерного роста, Организация в полной мере не использует потенциал сотрудников с более обширным опытом работы, что крайне важно для глобальной Организации, которая все больше ориентируется на полевую работу и постоянно повышает свою оперативность. Существующая система не отвечает и устремлениям персонала. Опрос, проведенный Секретариатом в январе 2012 года⁴, свидетельствует о том, что значительное

² Данные из Комплексной системы управленческой информации (ИМИС). Они не включали персонал, имеющий перерыв в сроке службы, сотрудников, находящихся на службе по временному контракту, в трибуналах и под административным управлением ПРООН.

³ Статистические данные Отдела полевого персонала/Группы информационного обеспечения по международным сотрудникам (категория специалистов и категория местного разряда).

⁴ Ответили 14 774 сотрудника (38 процентов всего персонала Секретариата Организации Объединенных Наций); 8465 респондентов приходится на персонал, нанятый на международных условиях (58 процентов всех международных сотрудников); и 6309 респондентов были сотрудниками, нанятыми на местных условиях (26 процентов всего местного персонала).

большинство (79 процентов) сотрудников, нанятых на международных условиях, на момент поступления на работу в Секретариат рассчитывали на то, что они будут работать в других местах службы. 86 процентов опрошенных считают важным, чтобы персонал, нанятый на международных условиях, работал в различных департаментах, управлениях или миссиях, а 66 процентов полагают, что важно работать в разных местах службы. Кроме того, подавляющее большинство (свыше 70 процентов) респондентов считают, что каждые несколько лет сотрудники должны переходить на новую должность, и 81 процент опрошенных хотят, чтобы Организация повысила свою ответственность за их периодическое перемещение на разные должности и/или места службы.

15. Таким образом, в настоящее время потенциальные возможности мобильности не реализуются ни с точки зрения формирования опыта и навыков сотрудников, ни с точки зрения содействия Организации в выполнении своих задач за счет эффективного и своевременного размещения персонала там, где он необходим. Наличие штата сотрудников, который перемещается в рамках более структурированной системы и, таким образом, может быть развернут с большей оперативностью, помогло бы решить эти проблемы. В условиях проведения недавних реформ, способствующих формированию более интегрированного и обеспечивающего взаимодействие Секретариата, пришло время для введения более структурированной системы мобильности, которая обеспечивает долгосрочное решение этих проблем, о чем говорится в разделе IV, ниже.

IV. Основные элементы системы мобильности и развития карьеры

16. Настоящее предложение о создании всеобъемлющей системы мобильности было подготовлено на основе уроков, полученных в результате осуществления предшествующих инициатив, детального анализа существующего штата сотрудников Секретариата и распределения должностей и изучения передовой практики работы других организаций в рамках общей системы Организации Объединенных Наций и национальных и международных институтов. Широкие консультации с представителями персонала также стали ключевой частью этого процесса. В ходе состоявшегося в июне 2010 года тридцать первого заседания Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом Комитет решил воссоздать рабочую группу по профессиональному росту и мобильности в ответ на просьбу Генерального секретаря о разработке согласованной всеобъемлющей системы мобильности. С декабря 2011 года Рабочая группа проводила свои регулярные заседания посредством видеоконференций и организовала личные консультации, которые состоялись в Женеве в марте 2012 года. Вновь сформированный Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом провел специальное заседание по вопросам мобильности с 30 апреля по 4 мая 2012 года и завершил работу над представленной в настоящем докладе системой мобильности на своем регулярном заседании, которое состоялось 14–22 июня 2012 года.

17. По решению Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом система мобильности и развития карьеры нацелена на выполнение трех основных задач:

а) она должна обеспечить Организации более эффективное сохранение и развитие динамичного, легко адаптирующегося и глобального штата сотрудников, способного эффективно выполнять стоящие перед ней текущие и будущие задачи и удовлетворять меняющиеся операционные потребности;

б) она должна обеспечить персоналу более широкие возможности для развития карьеры и преумножения своего вклада в деятельность Организации, а также для дальнейшего приобретения новых навыков, знаний и опыта в департаментах, подразделениях и местах службы;

с) она должна гарантировать сотрудникам равные возможности для службы в Организации Объединенных Наций и при участии в работе соответствующих подразделений справедливое разделение бремени службы в тяжелых условиях.

Выполнение этих задач будет способствовать обеспечению актуальности глобальной деятельности Организации, повышению ее авторитета и дальнейшему продвижению цели в рамках инициативы «Служба одна для всех».

18. Изложенное ниже предложение нацелено на выполнение этих задач с учетом разнообразных функций и специфики работы Секретариата. Результатом является система, которая позволяет привести требования в отношении мобильности в соответствие с потребностями каждого функционального направления деятельности. Предлагаемая концепция также устанавливает баланс между чисто добровольными и полностью централизованно регулируемыми функциями системы. Персонал будет выбирать, когда и где претендовать на должность в соответствии со своими собственными предпочтениями и требованиями в пределах минимального и максимального срока нахождения в должности. Централизованная система советов будет обеспечивать более оперативное развертывание персонала; советы будут изучать каждый перечень должностей и группу претендентов и давать рекомендации по отбору кадров в целях оптимизации кадровых решений. Это отличается от существующей ситуации, когда отдельные нанимающие персонал руководители принимают решение об отборе кандидатов на индивидуальные должности в каждом конкретном случае.

Сфера охвата

19. Предлагаемая система мобильности будет применяться в отношении всех внутренних сотрудников⁵ Секретариата категории специалистов и выше, включая сотрудников уровня D-2, а также сотрудников категории местного разряда, работающих по срочным, продленным и постоянным контрактам, за исключением неротационных должностей.

20. К неротационным относятся должности, для назначения на которые требуется высокий уровень знаний, квалификации и опыта работы в технической области, а также те, у которых отсутствуют сопоставимые должности аналогичного уровня в другом организационном подразделении или месте службы в Секретариате. Все остальные должности будут считаться ротационными, и на занимающих их сотрудников распространяются положения о предельных сро-

⁵ Внутренними сотрудниками считаются сотрудники, которые прошли конкурсный отбор, включая рассмотрение их кандидатур полевым/центральным контрольным органом, и назначение которых не ограничивается конкретным департаментом/подразделением/миссией.

ках и любые другие соответствующие сетевые требования. Система мобильности распространяется на сотрудников, занимающих неротационные должности, если они претендуют и проходят отбор на ротационные должности.

21. Сотрудники, у которых осталось не более пяти лет до возраста обязательного выхода в отставку, могут отказаться от участия в системе географической мобильности. Чтобы получить статус персонала, который уже подвергался значительным географическим перемещениям, этим сотрудникам, у которых было не менее семи географических перемещений в течение одного года или более, предоставляется право выбора, если они хотят участвовать в системе географической мобильности (подчиняются требованиям соответствующей профессиональной сети).

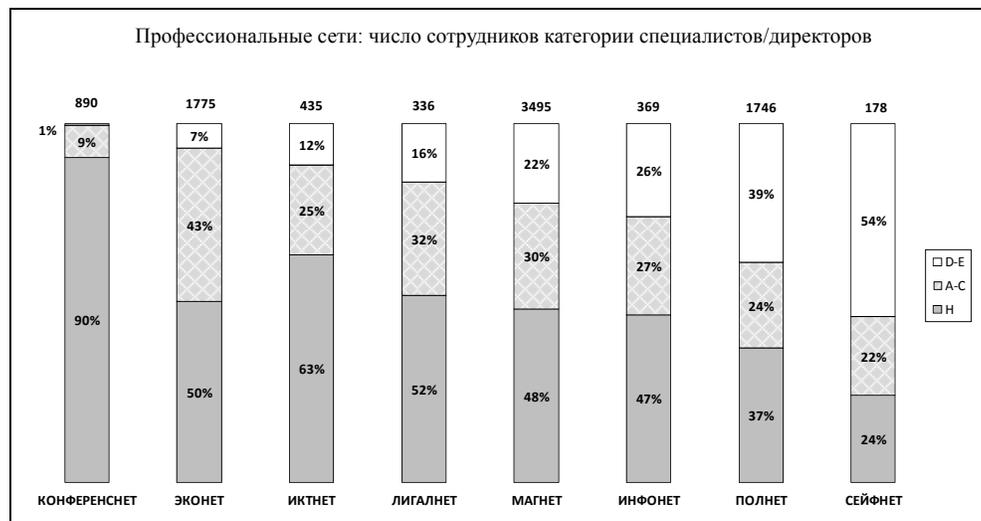
Профессиональные сети

22. Регулирование в рамках предлагаемой системы мобильности будет осуществляться в профессиональных сетях. Осуществление регулирования через профессиональные сети будет обеспечивать более последовательный подход к развитию карьеры персонала и улучшению взаимосвязи между развитием карьеры и появляющимися операционными потребностями. Сети смогут внести большую ясность в описание навыков и опыта сотрудников, которые необходимы им для выполнения различных функций с учетом будущих потребностей в соответствующих сферах деятельности. Представленная ниже диаграмма отображает структуру существующих профессиональных сетей с классификацией мест службы по степени трудности условий, которая свидетельствует о дифференцированном подходе, — у одних профессиональных сетей будут ограниченные возможности для работы в разных местах службы, в то время как другие сети будут пользоваться широкими возможностями. Конфигурация существующих сетей будет обеспечивать более рациональное распределение персонала и должностей в соответствующих объединениях групп должностей.

23. В каждой профессиональной сети будет создан совет профессиональной сети, отвечающий за подготовку рекомендаций по отбору и назначению сотрудников на должности в профессиональной сети. В состав советов войдут представители персонала, администрации и Управления людских ресурсов, которые будут проводить анализ и давать рекомендации по набору и перемещению персонала категорий местного разряда и специалистов (уровней P-1–P-5)⁶. Рекомендации по набору и перемещению персонала уровней D-1–D-2 будет давать единый совет по обзору старших должностей, состоящий из помощников и заместителей Генерального секретаря.

⁶ За исключением персонала уровней P-1/P-2, назначенного по Программе для молодых специалистов и по результатам национальных конкурсных экзаменов на заполнение вакантных должностей.

Диаграмма 1
Структура существующих профессиональных сетей (общее число сотрудников категории специалистов и директоров^а в процентной разбивке в соответствии с классификацией мест службы по трудности условий работы) в 2011 году



Примечание: Данные ИМИС на 30 июня 2011 года. Исключен персонал, работающий по срочным контрактам, в трибуналах и под административным управлением ПРООН. Существуют следующие профессиональные сети: E — управление и поддержка операций (МАГНЕТ), B — экономическое и социальное развитие (ЭКОНЕТ), G — политические вопросы, мир и безопасность (ПОЛНЕТ), C — связь и информационные технологии (ИКТНЕТ), F — общественная информация и внешние сношения (ИНФОНЕТ), A — обслуживание конференций (КОНФЕРЕНСНЕТ), D — правовые вопросы (ЛИГАЛНЕТ) и H — защита и безопасность (СЕЙФНЕТ).

^а Большинство сотрудников категории местного разряда относятся к сети МАГНЕТ и работают в местах службы категорий D и E.

24. В своей деятельности профессиональные сети будут опираться на поддержку сотрудников сети по вопросам персонала, обладающих опытом работы в области людских ресурсов и знанием операционной специфики конкретной профессиональной сети, в том числе по вопросам вакансий и требований к навыкам кандидатов. Сотрудники сети по вопросам персонала будут проводить мероприятия в области людских ресурсов, связанные с процессом отбора, которые включают публикацию объявлений о вакансиях, проверку кандидатов на пригодность и соответствие требованиям, получение мнений руководителей и подготовку документации, передаваемой на рассмотрение советам профессиональных сетей. Сотрудники сети по вопросам персонала также будут проводить консультации по вопросам содействия развитию карьеры для сотрудников, которые хотят привести свои устремления и навыки в соответствие с операционными требованиями сети.

Предельные сроки нахождения в должности

25. Персонал, занимающий ротационные должности, будет выполнять свои функции в соответствии с минимальными и максимальными сроками нахождения в должности. Минимальный срок для всех должностей будет составлять

один год. Максимальный срок нахождения в должности будет составлять семь лет для мест службы категорий Н и А, четыре года для мест службы категорий В и С и три года для мест службы категорий D и E⁷.

26. При рассмотрении вопроса о нахождении в должности будут учитываться следующие три периода:

а) Период 1 — минимальный срок нахождения в должности (один год). После периода 1 сотрудники могут в любое время претендовать на новые должности.

б) Период 2 — 12 месяцев максимального срока нахождения в должности для персонала мест службы категорий В–Е и 24 месяца максимального срока нахождения в должности для персонала мест службы категорий Н–А. После периода 2 сотрудникам, претендующим на другую должность, предоставляются приоритетные условия.

с) Период 3 — сотрудников, у которых наступает максимальный срок нахождения в должности и которые не были перемещены, будут переводить на другую должность по решению Совета после консультаций с сотрудником.

Требования в отношении мобильности

27. В рамках предлагаемой системы мобильностью является смена должности. Смена должности может повлечь за собой одно или несколько изменений: изменение роли, изменение функции, смена департамента, изменение места службы или перевод из Секретариата в агентство, фонд или программу Организации Объединенных Наций. Мобильность может обеспечиваться за счет горизонтального перемещения или перевода на должность более высокого уровня.

28. Требование о географической мобильности не предъявляется всему персоналу, а только в тех случаях, когда это уместно и отвечает общим интересам. Вместе с тем требование о географической мобильности предъявляется сотрудникам, которые стремятся перейти на должность более высокого уровня. Это направлено на то, чтобы расширить представление старших руководителей о работе Организации Объединенных Наций после нахождения в разных местах службы. В соответствии с предлагаемой системой необходимо, чтобы у сотрудника было хотя бы одно географическое перемещение на срок один год или более, для того чтобы отвечать требованиям к переводу на должности уровней P-5, D-1 и D-2. Этот перевод может быть осуществлен в любой момент карьеры сотрудника и заменяет существующее требование о наличии горизонтальных перемещений в существующей системе отбора персонала.

⁷ По классификации Комиссии по международной гражданской службе каждое место службы относится к одной из шести категорий: к местам службы категории Н относятся центральные учреждения и другие аналогичные места службы, относимые к этой категории, где Организация Объединенных Наций не осуществляет программ в области развития или гуманитарной помощи, или же места службы в государствах — членах Европейского союза. Места службы категорий от А до Е квалифицируются в качестве периферийных. Места службы разбиты на категории от А до Е в зависимости от классификации мест по трудности условий работы, причем категория А означает наименее трудные условия работы.

29. На подготовительном этапе советы профессиональных сетей смогут ввести любые дополнительные специальные требования в отношении мобильности для их профессиональных сетей в рамках консультаций с Управлением людских ресурсов и с одобрения Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

Отбор и перемещение

30. Предлагаемая система предусматривает существенные изменения методов отбора внутреннего и внешнего персонала Организации, при этом перемещение на должность более высокого уровня будет осуществляться по правилам, аналогичным правилам существующей системы.

31. По правилам предлагаемой системы сотрудники могут претендовать на вакантные должности до наступления максимального срока нахождения в должности. Они могут претендовать на должность аналогичного или более высокого уровня. Информация о вакантных должностях будет подаваться ежеквартально. Вместе с тем сети, у которых имеется большое количество вакансий или возникает срочная необходимость в кадрах, могут публиковать свои объявления чаще. Чтобы обеспечить перемещение сотрудников, в первую очередь будут рассматриваться кандидатуры отвечающих требованиям внутренних сотрудников. Внешние кандидатуры будут рассматриваться только в том случае, если не будут найдены подходящие внутренние кандидаты.

32. Специалисты по комплектации штата сотрудников разработают критерии отбора на вакантные должности. Сотрудники сети по вопросам персонала проведут отбор отвечающих требованиям кандидатов, составят список подходящих кандидатов и затем предложат руководителям высказать свое мнение относительно того, насколько кандидаты соответствуют критериям, установленным для набора на вакансии. Сотрудники сети по вопросам персонала готовят предварительные рекомендации для советов профессиональных сетей с учетом заявления сотрудника, его планов относительно развития карьеры, мнения руководителя и потребностей Организации. Советы профессиональных сетей будут рассматривать все подходящие кандидатуры на все вакантные должности и давать рекомендации Генеральному секретарю относительно принятия решений о наборе кадров.

33. В целях содействия повышению мобильности советы профессиональных сетей при подготовке рекомендаций будут рассматривать в первую очередь кандидатуры сотрудников определенных категорий, в частности сотрудников, работающих в местах с тяжелыми условиями службы, которые претендуют на другое место службы.

Группа сотрудников, подлежащих перемещению

34. Сотрудники, достигшие максимального срока нахождения в должности и не отобранные на новые должности, будут включены в группу сотрудников, подлежащих перемещению. После консультаций с заинтересованными сотрудниками совет может перевести этих сотрудников на любые должности, которые совет сочтет подходящими, даже если эти сотрудники не подавали соответствующего заявления о переводе.

35. В интересах сотрудников и Организации советы профессиональных сетей будут прилагать все усилия для перемещения сотрудников, которые находятся на месте службы категории D или E и достигли максимального срока нахождения в должности, на места службы, которые не относятся к категории D или E.

36. В случае отсутствия надлежащего места для перемещения сотрудник остается на той же должности и участвует в последующих процедурах перемещения, если в это время он не был отобран на другую должность.

Совет по особым обстоятельствам

37. Для персонала, входящего в группу подлежащих перемещению сотрудников, которые теоретически могут быть переведены на должности, на которые они не претендуют, будет создан совет по особым обстоятельствам, который включает представителей персонала и администрации в равном числе и занимается рассмотрением особых просьб сотрудников, которые хотят остаться на том же месте службы. Эти просьбы будут удовлетворяться на основе четких критериев, включающих состояние здоровья или другие вынужденные личные обстоятельства, когда смена места службы может привести к созданию неоправданно трудных условий работы.

38. Совет по особым обстоятельствам также будет рассматривать совместные просьбы руководителя и сотрудника о сохранении его или ее должности, когда сотрудник участвует в проекте, успешное осуществление которого может пострадать в результате мобильности.

39. Рекомендации относительно совета по особым обстоятельствам будут представлены на одобрение помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами.

V. Преимущества более структурированного подхода к мобильности

40. По правилам существующей системы комплектации штатов переводы сотрудников зависят исключительно от выбора специалистов по комплектации штата. Ни Организация, ни персонал на регулярной основе не используют возможности, которые предоставляет мобильность. Предлагаемая система имеет явные преимущества, о которых говорится ниже.

Более эффективное управление вакансиями

41. В предлагаемой новой системе за персоналом сохраняется право выбора должности, на которую он собирается претендовать, но рекомендации об окончательном отборе будут представлять центральные советы, выполняющие глобальные функции, то есть аналогичные функции во всей Организации. Таким образом, советы будут иметь глобальное представление о предложении и спросе на персонал и об имеющемся кадровом потенциале. С помощью советов Генеральный секретарь получит возможность делать более оперативный выбор и направлять персонал туда, где в нем особенно нуждаются на глобальном уровне, что невозможно при существующей системе, в основе которой лежат руководящие решения отдельных департаментов.

Сокращение временных затрат руководителей на решение задач по комплектации штатов

42. Советы профессиональных сетей также освободят руководителей от значительной части работы по комплектации штатов, проводимой в настоящее время. В среднем руководители тратят 112 дней на рассмотрение заявлений претендентов, оценку кандидатов и подготовку рекомендаций по отбору. После введения новой системы персонал по вопросам людских ресурсов возьмет на себя большую часть работы по оценке и составлению коротких списков подходящих кандидатов, включая сбор мнений специалистов по комплектации штата, а советы будут представлять рекомендации по окончательному отбору. Это позволит упразднить некоторые этапы существующей системы отбора и позволит руководителям тратить гораздо меньше времени на выполнение задач, связанных с комплектацией штата, предоставив им возможность в большей степени сосредоточиться на выполнении основных обязанностей.

Глобальный штат сотрудников

43. В настоящее время существуют особые проблемы, связанные с перемещением персонала между Центральными учреждениями и другими местами с более тяжелыми условиями службы. В отсутствие механизмов по оказанию содействия в получении должностей у некоторых сотрудников возникает беспокойство в связи с переводом на полевые места службы, поскольку они опасаются там «застрять». В то же время персонал, который находится вдали от Центральных учреждений, нередко считает, что его обходят вниманием при назначении на должности, так как он находится слишком далеко. Предлагаемая система поможет устранить эти барьеры с помощью введения предельных сроков нахождения в должности и предоставления сотрудникам первоочередного права претендовать на должности в других местах службы. Благодаря этому персонал получает более широкие возможности для перемещения в другие места службы с большей гарантией того, что они смогут перейти на другую работу после окончания предельного срока их нахождения в должности.

44. Действующая политика отбора персонала включает требования о наличии горизонтальных перемещений персонала, с тем чтобы соответствовать критериям продвижения на должности уровня P-5 и выше. В предлагаемой системе это положение будет заменено требованием о наличии географического перемещения, с тем чтобы соответствовать критериям продвижения на должность уровня P-5. Таким образом, у сотрудников будет как минимум одно другое место службы до того, как занять старшую руководящую должность, обеспечивающую им получение необходимых знаний и представления об Организации.

Развитие карьеры

45. Смена должностей может способствовать оживлению штата сотрудников, что пойдет на пользу как самим сотрудникам, так и Организации, в том числе за счет обмена знаниями и преодоления организационной обособленности.

46. Предлагаемый подход также позволит выработать более последовательный подход к развитию карьеры. Профессиональные сети смогут предоставлять более четкую информацию о знаниях, квалификации и опыте, которыми должен обладать персонал, выполняя различные функции, с учетом будущих потребностей Организации, а советы при принятии решений об отборе смогут

более методично учитывать эти аспекты, чем это могут делать специалисты по комплектации штата. Сотрудники сети по вопросам персонала также смогут рекомендовать учебные мероприятия по повышению квалификации и уровня знаний и давать руководящие указания в связи с должностями, на которые должны претендовать сотрудники.

Совершенствование служебной деятельности

47. Исследования в области управления людскими ресурсами свидетельствуют о том, что в результате оценки служебной деятельности отличающегося мобильностью персонала произошли значительные улучшения, причем тенденция на улучшение сохраняется примерно в течение трех лет после их возвращения. У мобильного персонала также было больше шансов на продвижение после назначения, чем у персонала, который не отличается мобильностью.

VI. Ход осуществления

48. После утверждения системы мобильности на Генеральной Ассамблее политика мобильности вступит в силу с 1 января 2013 года. Вместе с тем будет необходим двухгодичный подготовительный этап, за которым начиная с 1 января 2015 года последует поэтапное осуществление политики. В течение двухлетнего подготовительного периода действующая система отбора персонала будет оставаться в силе для всех сотрудников; однако в целях оказания содействия сотрудникам, которые хотят быть мобильными, и облегчения бремени трудностей для сотрудников, работающих в местах с тяжелыми условиями службы, до внедрения системы мобильности сотрудники из других мест службы, нанятые на международных условиях, будут пользоваться приоритетом при отборе, в частности сотрудники мест службы категории D или E⁸.

49. На подготовительном этапе будут разработаны условия для внедрения системы мобильности. Планируется провести работу, направленную на выявление неротационных должностей, переопределение профессиональных сетей, создание советов профессиональных сетей и группы по обзору старших должностей, определение и обучение сотрудников сети по вопросам персонала, разработку критериев, которые будут использоваться профессиональными сетями для определения любых дополнительных требований в отношении географической, функциональной и/или горизонтальной мобильности, подготовку административных инструкций и определение круга полномочий различных советов, а также пересмотр вариантов оказания поддержки сотрудникам и их семьям.

50. Для поддержки мобильности Управлению людских ресурсов будет необходимо возглавить работу по обзору потенциала существующих глобальных людских ресурсов в Организации, в том числе административных канцелярий департаментов, подразделений периферийных отделений, региональных комиссий и полевых миссий. Эта работа будет включать по мере необходимости рассмотрение ролей и обязанностей и перепрофилирование и/или сохранение

⁸ Если представленная система будет одобрена, в документ ST/AI/2010/3 будут внесены поправки о предоставлении приоритета претендующему персоналу из других мест службы с 1 января 2013 года.

персонала по вопросам людских ресурсов. Кроме того, будет необходимо скорректировать мероприятия в области содействия развитию карьеры и обучения, а также систему управления служебной деятельностью с учетом потребностей мобильного штата сотрудников. В таблице представлен график работ по подготовке системы.

Таблица 1

Полный график работ по подготовке системы мобильности

2013 год

Определение ротационных/неротационных должностей

Работа с департаментами с целью начать изменение конфигурации профессиональных сетей

Определение профессиональных сетей, в которых изменения произойдут в первую очередь

Разработка новых процедур отбора персонала

Определение элементов системы «Инспира», которые будет необходимо изменить

Стимулирование продолжения консультаций рабочих групп Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом с персоналом по вопросам, связанным с системой мобильности в целом, программами поддержки сотрудников и их семей, возможностями в области управления служебной деятельностью, мобильности и содействия развитию карьеры для персонала, нанятого на местных условиях

Внесение изменений в действующую политику отбора персонала для включения в нее временных мер

Разработка рамок политики и процедур для внедрения системы мобильности:

- Определение круга полномочий, разработка правил процедуры и руководящих указаний для советов профессиональных сетей, включая документооборот и организацию рабочего процесса
- Определение круга полномочий, разработка правил процедуры и руководящих указаний для группы по обзору старших должностей, включая документооборот и организацию рабочего процесса
- Разработка правил процедуры и руководящих указаний для совета по особым обстоятельствам

Разработка новых административных инструкций, отражающих изменения в связи с системой мобильности

Составление плана изменений в системе «Инспира»

Разработка и запуск в масштабах всей Организации информационной кампании по разъяснению положений о системе мобильности/пределных сроках нахождения в должности

Создание группы по обзору старших должностей

Создание первоначальных советов профессиональных сетей для сетей, которые планируется активизировать в 2015 и 2016 годах

Начало работы советов по подготовке дополнительных требований в отношении мобильности

Определение потенциала людских ресурсов, которые будет необходимо перепрофилировать для внедрения системы мобильности в соответствии с новыми моделями предоставления услуг

2014 год

Публикация политики

Разработка и апробирование новых модулей системы «Инспира»

Оформление окончательного варианта пересмотренной стратегии в области содействия развитию карьеры и обучения

Оформление окончательного варианта всеобъемлющей стратегии в области поддержки сотрудников и их семей

Идентификация и подготовка сотрудников сети по вопросам персонала и другого вспомогательного персонала для советов

Проведение информационной кампании для ознакомления персонала с положениями о предельных сроках нахождения в должности и определения сетей, которые будут запущены в первую очередь

Январь 2015 года

Начало практической деятельности профессиональных сетей

51. Персонал и другие организации указали на вопрос о необходимости поддержки сотрудников и их семей как на ключевой фактор успеха. Таким образом, Организация берет на себя обязательства по расширению механизмов поддержки сотрудников и их семей, которые участвуют в географической мобильности, в целях оказания им содействия в процессе переселения и обеспечения плавной интеграции. Рабочая группа Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом продолжит изучение способов, с помощью которых Организация может оказать им поддержку. Главный вопрос связан с необходимостью пересмотра соглашений со странами пребывания и возможностями, которые они предоставляют для найма на работу супругов в соответствии с рекомендациями Генеральной Ассамблеи (резолюция 61/244, раздел IV, пункт 19, и резолюция 59/266, раздел VIII, пункт II). Необходимо также обновить информацию и инструкции, предоставляемые сотрудникам и их семьям в связи с переездом и процессом интеграции. В частности, в этой области можно максимально использовать возможности доступа к информации и улучшения сотрудничества с агентствами, фондами и программами Организации Объединенных Наций, с тем чтобы добиться максимального воздействия при минимальных затратах ресурсов.

52. Развитие карьеры и обучение также необходимо включить в более структурированный подход. С этой целью Управление людских ресурсов в настоящее время проводит всеобъемлющий обзор мероприятий в области содействия развитию карьеры, обучения и профессиональной подготовки (включая языковую подготовку) в Организации, направленный на проведение пересмотра стратегии в области содействия развитию карьеры и обучения с инструкциями и рекомендациями по осуществлению политики.

53. Систему управления, основанную на качественных и количественных целевых показателях, также следует адаптировать в соответствии с потребностями мобильной организации. Межсессионная Рабочая группа по служебной аттестации Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом собирается предложить провести оптимизацию в ряде областей, в том числе усовершенствовать механизмы развития навыков и компетенции, оценки и обратной связи, а также связи между индивидуальными планами профессионального роста и развитием карьеры.

54. После двухгодичного периода подготовки профессиональные сети приступят к поэтапному внедрению системы мобильности. Система мобильности будет распространяться на персонал, когда начнет функционировать профессиональная сеть, к которой он принадлежит. Это обеспечит плавный переход на новую систему и позволит Организации скорректировать процессы с учетом опыта и контролировать затраты мобильной системы и ее воздействие.

55. В масштабах всей Организации планируется провести коммуникационную кампанию для ознакомления всех сотрудников с новой политикой мобильности и информирования их о процессе и об имеющихся в их распоряжении средствах поддержки. В рамках профессиональных сетей для сотрудников будут проведены адресные кампании по обмену информацией, с тем чтобы ознакомить их с положениями о предельных сроках нахождения в должности. Планируется провести общие собрания и распространить через систему i-Seek статьи и другие материалы, в том числе ответы на часто задаваемые вопросы, а также предложения, касающиеся подготовки к мобильности, адаптированные с учетом специфики каждой профессиональной сети.

Временные меры

56. Введение предлагаемой системы мобильности внесет значительные изменения в работу Организации и ее персонала, что потребует принятия ряда временных мер. Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом согласовал ряд мер, применяемых в отношении находящегося на службе персонала, а именно⁹:

а) Находящиеся на службе сотрудники уровня Р-4, которые начали процесс горизонтального перемещения или освобождены от выполнения требований, необходимых для того, чтобы претендовать на должности уровня Р-5 до 31 декабря 2012 года, сохраняют за собой право претендовать на вакансии на уровне Р-5 в соответствии существующей системой (см. ST/A1/2010/3, раздел 6.3) в течение четырех лет с даты вступления системы в действие (1 января 2015 года) до 31 декабря 2018 года.

⁹ Временные меры не будут применяться в отношении персонала, поступившего на службу в Организацию после 1 января 2013 года.

б) Персонал уровня Р-5, находящийся на службе на 31 декабря 2012 года, будет освобожден от выполнения требования о наличии как минимум одного горизонтального перемещения, если он будет претендовать на вакансии на уровне D-1, в течение четырех лет с даты вступления системы в действие (1 января 2015 года) до 31 декабря 2018 года.

с) С 1 января 2019 года всем сотрудникам будет необходимо выполнять требование о географическом перемещении, чтобы получить право для продвижения на уровень Р-5 и выше.

VII. Затраты на мобильность

57. Как указано в пункте 27, в широком смысле мобильностью является смена должности, которая дает представление о различных видах работы. Географические перемещения связаны с определенными затратами.

Затраты на индивидуальное географическое перемещение

58. Одноразовые затраты на географическое перемещение включают пособие на переезд (единовременная выплата за несопровождаемый груз), субсидию при назначении на службу и дорожные расходы. Периодические затраты включают надбавку за мобильность. Фактические суммы этих выплат зависят от статуса сотрудника (например, категории и уровня, семейного положения и числа детей), категории и назначения на место службы, продолжительности назначения и количества предыдущих назначений, полученных сотрудником.

59. Например, для холостого сотрудника уровня Р-4 (ступень 6), который уже однажды переезжал и теперь переезжает из Нью-Йорка в Бангкок с назначением на два года, предполагаемые расходы составят 10 000 долл. США (пособие на переезд), 16 600 долл. США (субсидия при назначении на службу), 3200 долл. США (дорожные расходы¹⁰), 4000 долл. США (надбавка, связанная с неполным переездом) и 12 320 долл. США (надбавка за мобильность в течение двух лет для тех, кто впервые перемещается в системе Организации Объединенных Наций, что в итоге составляет 46 120 долл. США (погашается за два года по 23 060 долл. США в год). Если у сотрудника имеются состоящие на иждивении супруга/супруг и двое детей, общая сумма затрат увеличится на 78 000 долл. США (39 000 долл. США в год). В случае назначения на пять лет затраты на холостого сотрудника составят примерно 80 100 долл. США, а на сотрудника, имеющего на иждивении супругу/супруга и двоих детей, они составят около 119 500 долл. США (16 020 долл. США и 23 900 долл. США соответственно).

Текущие затраты Организации на мобильность

60. В настоящее время расходы, связанные с мобильностью, включены в общие расходы по персоналу вместе с расходами, связанными с набором нового персонала. Тем не менее предпринимались усилия, направленные на определение показателя уровня расходов, связанных с мобильностью, который является целесообразным для учреждений, регистрирующих свои расходы в ИМИС (ре-

¹⁰ Расчеты, представленные в этих примерах, основаны на предлагаемой политике деловых поездок, когда для переезда членов семьи используется экономический класс.

гулярный бюджет и внебюджетные фонды). Предполагаемые расходы, связанные с мобильностью, на двухгодичный период 2010–2011 годов составили примерно 22,4 млн. долл. США по регулярному бюджету и 13,7 млн. долл. США по внебюджетным фондам — всего 36,1 млн. долл. США.

61. Что касается операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, расходы на которые учитываются в разных не связанных друг с другом финансовых системах (ИМИС для Центральных учреждений и финансовая система Sun для миротворческих и специальных политических миссий), то расходы, связанные с мобильностью, нелегко определить. Общая сумма расходов, связанных с переводом/назначением имеющегося и нового персонала, включая выплаты за тяжелые условия службы и надбавку за мобильность, за финансовые периоды 2009/10 и 2010/11 годов составили 243,6 млн. долл. США. Общая сумма расходов на специальные политические миссии составила 22,1 млн. долл. США.

Будущие затраты

62. Будущие затраты на мобильность будут зависеть от многих факторов, включая характеристики осуществляемых географических перемещений и количество произведенных перемещений.

63. В настоящее время Организация не может прогнозировать, какое число сотрудников сменят место службы в любой конкретный год. Хотя со временем могут появиться модели мобильности, поскольку предлагаемая система в значительной мере основана на собственной инициативе, точно спрогнозировать количество географических перемещений, которые будут осуществлены в будущем, не представляется возможным. Даже если удастся предоставить смету расходов для нескольких разных вариантов, ее польза для целей планирования будет ограниченной, поскольку выбор сценариев осуществляется произвольно. Таким образом, делать точное прогнозирование будущих затрат не представляется возможным. Однако это также относится и к существующей системе.

64. В зависимости от того, насколько увеличится количество географических перемещений после осуществления новой системы, увеличится и сумма связанных с этим общих расходов по персоналу. Таким образом, будет необходимо задним числом сообщать о любых изменениях фактических общих расходов по персоналу, что позволит в дальнейшем сформировать базу для прогнозирования будущих общих расходов по персоналу.

65. Однако ожидается, что, несмотря на предлагаемое требование о географической мобильности для претендентов на должности уровня P-5 и выше, неожиданное резкое увеличение количества географических перемещений (и расходов на них) не должно произойти, поскольку 40 процентов находящихся на службе сотрудников уровня P-4 уже получили географические переводы, зафиксированные в ИМИС. Как указано в положениях о временных мерах, до 2018 года персонал с двумя горизонтальными перемещениями сможет учитывать их вместо географического перемещения.

66. Поэтапное внедрение новой системы в профессиональных сетях позволит Организации корректировать и регулировать любое увеличение расходов, поскольку с 2015 года вступят в действие профессиональные сети. Также будут внесены изменения с систему общеорганизационного планирования ресурсно-

го обеспечения («Умоджа»), с тем чтобы она более полно отражала затраты, связанные с мобильностью, и предоставляла более точную информацию о любых изменениях в расходах, связанных с мобильностью.

VIII. Критерии, индикаторы и исходные данные

67. Через пять лет после осуществления новой системы будет проведено последующее обследование, чтобы выяснить, насколько новая система отвечает устремлениям персонала в отношении мобильности, а также оказывает ли им Организация эффективную поддержку. Показателем успеха станет более высокая степень удовлетворенности клиентов как из числа сотрудников с точки зрения их мобильности и роли, которую играет Организация, так и со стороны тех, кто отвечает за выполнение задач.

68. Кроме того, представленные ниже индикаторы будут полезны для проведения оценки успешности предлагаемой системы и определения того, насколько были достигнуты стратегические цели. Это также поможет Организации в проведении мониторинга улучшений и оптимизации системы в рамках непрерывного процесса совершенствования системы управления кадровым потенциалом Организации.

Индикатор 1: повышение прогнозируемости и стабильности укомплектования штатов

69. Свидетельством успеха станут более равномерные показатели доли вакантных должностей в отделениях/миссиях и местах службы. Оценка будет проводиться путем сравнения норм вакансий во всем Секретариате и определения того, насколько они стали более постоянными для Секретариата. В таблице 2 представлены средние нормы вакансий для предусмотренных регулярным бюджетом должностей категории специалистов и выше в Центральных учреждениях и главных отделениях, находящихся вдали от Центральных учреждений, и региональных комиссиях в 2011 году. В таблице 3 представлены соответствующие данные для полевых операций на 30 июня 2012 года.

Таблица 2

Предусмотренные регулярным бюджетом средние нормы вакансий регулярных должностей категории специалистов в главных отделениях, находящихся вдали от Центральных учреждений, и региональных комиссиях, 2011 год

	<i>Вакансии специалистов (в процентах)</i>	<i>Общее количество одобренных должностей</i>
Главное отделение		
Женева	1,3	174
Вена	4,9	959
Найроби	3,1	191
Нью-Йорк	5,5	2 078
Итого, главные отделения	5,0	3 402

	<i>Вакансии специалистов (в процентах)</i>	<i>Общее количество одобренных должностей</i>
Региональные комиссии		
Экономическая комиссия для Африки	18,1	238
Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	11,2	193
Европейская экономическая комиссия	5,9	125
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	4,6	216
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	10,2	115
Итого, региональные комиссии	10,6	887

Таблица 3

Средние нормы вакансий в категории специалистов и выше, включая категорию местного разряда в полевых операциях, на 30 июня 2012 года

<i>Миссия</i>	<i>Специалисты</i>	
	<i>Доля вакансий (в процентах)</i>	<i>Количество одобренных международных должностей</i>
ОПООНМЦАР	18,7	77
ООНБ	6,7	59
СКНК	13,3	10
МООНРЗС	8,3	108
МООНСГ	15,9	533
МООНСДРК	21,0	1 184
ССГСК	8,3	16
МООНСА	22,6	526
МООНСИ	20,1	472
ЮНАМИД	27,8	1 519
СООННР	14,6	48
ВСООНК	5,1	39
ВСООНА	16,7	401
ОООНМГБ	12,2	64
ОПООНМСЛ	12,4	41
БСООН	25,0	107
МООНК	13,9	166
МООНЛ	17,2	541
МООНСС	19,1	1 098
ИМООНТ	19,7	462
ОООНКИ	15,3	437
ЮНСОА	17,9	145

Аббревиатуры: ОПООНМЦАР — Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Центральноафриканской Республике; ОООНБ — Отделение Организации Объединенных Наций в Бурунди; СКНК — Смешанная камеруно-нигерийская комиссия; МООНРЗС — Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре; МООНСГ — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити; МООНСДРК — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго; ССГСК — Специальный советник Генерального секретаря по Кипру; МООНСА — Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану; МООНСИ — Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку; ЮНАМИД — Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре; СООННР — Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением; ВСООНК — Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре; ВСООНА — Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане; ОООНМГБ — Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау; ОПООНМСЛ — Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Сьерра-Леоне; БСООН — База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия; МООНК — Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово; МООНЛ — Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии; МООНСС — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Судане; ИМООНТ — Интегрированная миссия Организации Объединенных Наций в Тиморе-Лешти; ОООНКИ — операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре; ЮНСОА — Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали.

Индикатор 2: более справедливое разделение бремени службы в местах с тяжелыми условиями службы

70. Этот показатель будет измеряться с помощью мониторинга числа сотрудников, которые в течение длительных периодов находились в местах с тяжелыми условиями службы категории D или E. Свидетельством успеха станет сокращение числа сотрудников, пробывших более пяти лет в этих местах с тяжелыми условиями службы¹¹. Советы профессиональных сетей попытаются отобрать/переместить сотрудников, которые достигли трехлетнего предельного срока нахождения в должности в местах службы категорий D и E, на должности в местах службы, которые не относятся к категории D или E. Таким образом, со временем их количество должно сократиться. В таблице 4 представлены данные о разбивке персонала, проработавшего пять лет в местах с тяжелыми условиями службы, на 30 июня 2011 года.

¹¹ Скорее всего, их перемещение не произойдет точно на момент наступления трехлетнего срока; в связи с этим выбран срок в пять лет.

Таблица 4
Персонал, проработавший 5 лет в местах с тяжелыми условиями службы, на 30 июня 2011 года

Категория	Итого сотрудников	Пять лет в местах с тяжелыми условиями службы	
		Число сотрудников	Доля в процентах от общего числа сотрудников
Директор	67	31	46
Специалист	795	386	49
Категория местного разряда	1 479	851	58
Итого	2 341	1 268	54

Примечание. Данные ИМИС. Не включая персонал, работающий по временным контрактам, в трибуналах и под административным управлением ПРООН.

Индикатор 3: увеличение числа старших руководителей с географической мобильностью

71. Географическая мобильность определяется как перевод из одного места службы в расположенное в другой стране другое место службы, при условии непрерывной работы в каждом новом месте службы в течение не менее одного года. В настоящее время 46 процентов сотрудников уровня Р-5, 41 процент сотрудников уровня D-1 и 34 процента сотрудников уровня D-2 участвовали в географических перемещениях, зарегистрированных в ИМИС. Свидетельством успеха станет увеличение доли старших руководителей, которые были переведены по географическому принципу. В таблице 5 представлены подробные данные о старших руководителях, которые отличались географической мобильностью, на 30 июня 2011 года.

Таблица 5
Старшие руководители, которые отличались географической мобильностью, на 30 июня 2011 года

Уровень	Общее число сотрудников	Географически мобильный персонал	Доля географически мобильного персонала
		Число сотрудников	В процентах от общего числа сотрудников
D-2	152	51	34
D-1	484	199	41
P-5	1 529	702	46
Итого	2 165	952	44

Примечание. Данные ИМИС. Включают изменение страны пребывания с 30 марта 2000 года по 30 июня 2011 года на срок более одного года. Не включают персонал, работающий по временным контрактам, в трибуналах и под административным управлением ПРООН.

IX. Выводы

72. Целью настоящего предложения является формирование подлинно глобальной гражданской службы, отвечающей наивысшим требованиям в плане эффективности работы. Секретариат в будущем станет комплексной структурой, укомплектованной мобильным и опытным штатом сотрудников, нацеленных на эффективное решение сложных и взаимосвязанных задач, стоящих перед Организацией.

73. Таким образом, представленная в настоящем докладе система мобильности нацелена на предоставление этой глобальной Организации штата сотрудников, которые могут повышать свою квалификацию и опыт, беспристрастно нести службу в различных местах во всем мире и осуществлять свою деятельность в рамках стратегического управления. Цель системы состоит в том, чтобы, удовлетворяя потребности Организации и индивидуальных сотрудников, сформировать международный, динамичный и легко адаптирующийся штат сотрудников, который может эффективно выполнять задачи Организации в соответствии с наивысшими требованиями.

74. Если Генеральная Ассамблея одобрит систему, начиная с шестидесятой восьмой сессии Генеральный секретарь будет регулярно докладывать о прогрессе, достигнутом в области осуществления положений настоящего доклада.

X. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

75. Генеральную Ассамблею просят одобрить предлагаемую систему мобильности и развития карьеры, представленную в настоящем докладе.
