



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
3 September 2013
Russian
Original: English

Шестьдесят восьмая сессия

Пункт 141 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

На пути к формированию международного, динамичного и легко адаптирующегося штата сотрудников

Мобильность

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Для выполнения задач, возложенных на Организацию Объединенных Наций, во всем мире ей необходим динамичный, легко адаптирующийся и мобильный 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 представляет мобильность. В настоящем докладе, подготовленном во исполнение резолюции [67/255](#) Генеральной Ассамблеи, содержится уточненный вариант системы, представленной Ассамблее в документе [A/67/324/Add.1](#), и альтернативный подход к мобильности.

* A/68/150.



I. Введение

1. Генеральный секретарь представил предложение о всеобъемлющей политике мобильности и развития карьеры персонала, нанятого на международных условиях, Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии ([A/67/324/Add.1](#)), которое должно рассматриваться совместно с настоящим докладом. Ассамблея в пункте 51 резолюции [67/255](#) выразила удовлетворение в связи с тем, что Генеральный секретарь преисполнен решимости разработать политику регулируемой мобильности, и в пунктах 57 и 59 этой же резолюции просила Генерального секретаря представить для рассмотрения не позднее основной части ее шестьдесят восьмой сессии доклад, содержащий уточненный вариант предложения и альтернативный подход к предлагаемой системе. Настоящий доклад представляется во исполнение этой просьбы, и в нем содержится дополнительная информация по ряду различных вопросов. В приложении I содержится таблица с указанием пунктов настоящего доклада, в которых представлены ответы на каждую просьбу Генеральной Ассамблеи.

II. Справочная информация

2. В первоначальном предложении были изложены три следующие задачи, стоящие перед системой ([A/67/324/Add.1](#), пункт 17):

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.

3. Генеральный секретарь полагает, что в его первоначальном предложении представлен оптимальный подход к достижению указанных выше задач. Вместе с тем во исполнение просьб Генеральной Ассамблеи, изложенных в пунктах 57 и 59 ее резолюции [67/255](#), в настоящем докладе представлены уточненный вариант первоначального предложения и альтернативный подход. Элементы настоящего доклада были разосланы представителям персонала для консультаций как до, так и после совещания Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, проводившегося в июне 2013 года.

4. В уточненном предложении содержатся изменения и дополнения к первоначальному предложению, касающиеся двух основных аспектов: а) информация о вакансиях (новых должностях или должностях, не занятых должностным лицом по причине выхода на пенсию, выхода в отставку или назначения на другую вакантную должность) подлежит опубликованию, а замещение вакантных должностей будет осуществляться на основе конкурса среди

внутренних и внешних кандидатов; и b) роль руководителей в принятии окончательного решения по отбору и перемещению персонала будет гарантирована посредством изменения состава советов профессиональных сетей.

5. Альтернативный подход основан на стимулировании, а не на максимальные сроки нахождения в должности, и ориентирован на поощрение географической мобильности, особенно сотрудников на должностях оперативного характера.

6. В первоначальном и уточненном вариантах системы приведена характеристика системы регулируемой мобильности. Оба варианта призваны изменить действующие модели перемещения персонала в Секретариате (подробная характеристика действующих моделей перемещения приведена в приложении II). В обоих вариантах системы предельные сроки нахождения в должности используются для обеспечения периодической смены должности всеми сотрудниками, нанятыми на международных условиях. В то же время централизованные советы профессиональных сетей будут принимать решения по отбору и перемещению сотрудников. В совокупности оба эти аспекта обеспечат периодическую смену должности всеми сотрудниками, а также создадут возможность принятия кадровых решений на более глобальной основе с уделением большего внимания потребностям Организации (например, обеспечивая более широкий обмен знаниями между штаб-квартирами и периферийными местами службы в соответствующих подразделениях). Подробная характеристика всех преимуществ системы регулируемой мобильности приведена в разделе V, ниже.

III. Уточненная система развития карьеры и мобильности

Изменения, внесенные с учетом просьб Генеральной Ассамблеи

7. Уточнение первоначального варианта системы было осуществлено, с тем чтобы отреагировать на беспокойство, выраженную Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [67/255](#).

8. Один из основных вопросов, поднятых Генеральной Ассамблей, касался отношения к внешним кандидатам (в пункте 54 своей резолюции Ассамблея подтвердила принцип недискриминации внешних кандидатов). В первоначальном предложении отражено мнение Генерального секретаря о том, что приоритетами наиболее эффективной политики мобильности являются перемещение и профессиональный рост уже находящихся на службе сотрудников, а не набор нового персонала. Потребность в найме внешних кандидатов для замены вышедших на пенсию или уволившихся из Организации сотрудников и заполнения вновь созданных должностей будет существовать всегда. Тем не менее, учитывая просьбу Ассамблеи, уточненное предложение обеспечивает условия, при которых внешние кандидаты будут и впредь иметь равные возможности для участия в конкурсе на заполнение вакансий.

9. В соответствии с уточненной политикой все вакансии (т. е. новые должности или должности, не занятые должностным лицом по причине выхода на пенсию, выхода в отставку или назначения на другую должность по результатам конкурса на замещение другой вакантной должности) будут заполняться внешними и внутренними кандидатами, выявленными на основе размещения объявлений о вакансиях с конкретным описанием должностных функций или стандартных вакансиях. Что касается учреждений, уполномоченных Генеральной Ассамблей осуществлять набор персонала на основе реестров, то советам будет предоставлена возможность заполнения вакансий из числа включенных в реестры внутренних и внешних кандидатов, прошедших предварительную проверку. С точки зрения воздействия на внешний набор персонала это обеспечит внешним кандидатам больше возможностей по сравнению с теми, которые были предусмотрены в первоначальном предложении. Оценка воздействия такой политики на внешний набор персонала является трудной задачей, поскольку составление точного прогноза в отношении количества доступных вакансий невозможно в виду целого ряда факторов (например, ежегодные различия в плане количества должностей и их распределения), которые и впредь будут иметь место.

10. Генеральная Ассамблея также выразила обеспокоенность в связи с процессом принятия решений, касающихся отбора и перемещения сотрудников, в соответствии с предлагаемой системой (см. резолюцию [67/255](#), пункт 57(с)). Первоначальным предложением предусматривалось, что рекомендации по отбору и перемещению должны выноситься советами профессиональных сетей, состоящих из равного числа представителей администрации и сотрудников. В ответ на просьбу Ассамблеи о необходимости учета роли Генерального секретаря как главного административного сотрудника Организации и того, что за администрацией сохраняются полномочия на окончательное утверждение предлагаемых кадровых перестановок и принятие других соответствующих решений, были внесены изменения, касающиеся роли представителей персонала. В соответствии с уточненным предложением в состав советов профессиональных сетей будут входить старшие руководители (уровень Д-1 или выше) из соответствующих департаментов, отделений и миссий, а также координатор по вопросам женщин в качестве члена *ex officio*. Представителям персонала будет, как и прежде, принадлежать роль в обеспечении транспарентности и добросовестности процесса оценки через участие в работе центральных контрольных органов. Это позволит сохранить роль администрации в принятии решений, обеспечивая и впредь надзорную роль представителей персонала.

Основные элементы уточненного подхода

Сфера охвата

11. Так же как и было предусмотрено в первоначальном предложении, уточненная система будет применяться в отношении всех внутренних сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций, нанятых на международных условиях¹, категории местного разряда и категории специалистов и выше,

¹ Внутренними сотрудниками считаются сотрудники, которые прошли конкурсный отбор, включая рассмотрение их кандидатур полевым или центральным контрольным органом, и назначение которых не ограничивается конкретным департаментом, подразделением или миссией.

включая сотрудников уровня Д-2, работающих по срочным, продленным и постоянным контрактам, за исключением неротационных должностей.

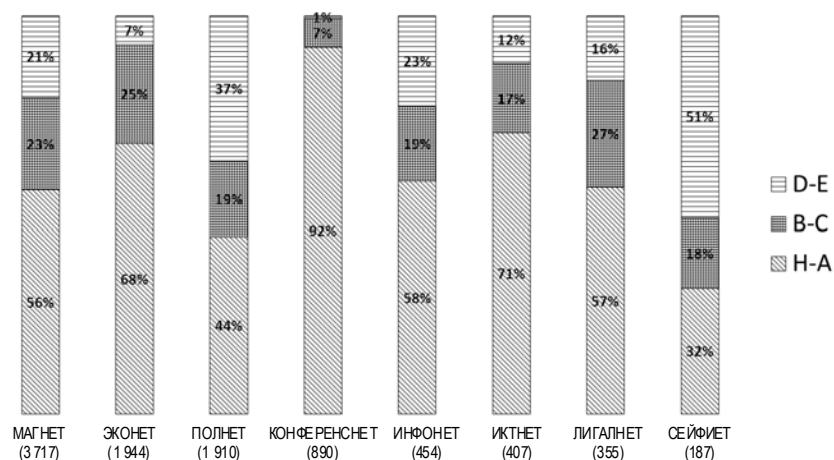
12. Под действие этой политики попадут приблизительно 14 000 сотрудников категорий специалистов, директоров и местного разряда. Сотрудники, у которых осталось не более пяти лет до возраста обязательного выхода в отставку, будут освобождены от участия в системе географической мобильности, за исключением тех, чье участие в системе географической мобильности было конкретно оговорено². Кроме того, 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 мобильности³.

13. Представленная ниже диаграмма I отображает распределение сотрудников категорий специалистов и директоров в структуре существующих профессиональных сетей. Профессиональные сети подразделяются на группы должностей; в настоящее время 39 групп должностей в соответствии с функциями объединены в восемь профессиональных сетей. Управлением людских ресурсов был проведен тщательный анализ базы данных названий должностей в системе «Инспира» с целью их упорядочения. В ходе этой работы было установлено, что существующие профессиональные сети и группы должностей нуждаются в большей согласованности. В целях обеспечения более рационального распределения персонала и должностей Управление людских ресурсов в тесном согласовании с департаментами и подразделениями изменит конфигурацию существующих сетей. Изменение конфигурации ожидается во второй половине 2014 года до осуществления политики мобильности.

² По состоянию на сегодняшний день число сотрудников, у которых к концу 2015 года (на который запланировано осуществление политики мобильности) останется не более пяти лет до возраста обязательного выхода в отставку, составит 3300 человек. Эта численность будет, безусловно, иной в случае принятия Генеральной Ассамблеей решения о повышении возраста обязательного выхода в отставку.

³ Согласно учетным данным на сегодняшний день восемь сотрудников имеют не менее семи географических перемещений.

Диаграмма I
Распределение сотрудников категорий специалистов и директоров по профессиональным сетям (по состоянию на 30 июня 2012 года)



Источник: Комплексная система управленческой информации (ИМИС).

Примечания: не включая персонал, работающий по временным контрактам, в трибуналах и под административным управлением Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Существуют следующие профессиональные сети: а) обслуживание конференций (КОНФЕРЕНСНЕТ); б) экономическое и социальное развитие (ЭКОНЕТ); с) связь и информационные технологии (ИКТНЕТ); д) правовые вопросы (ЛИГАЛНЕТ); е) управление и поддержка операций (МАГНЕТ); ф) общественная информация и внешние сношения (ИНФОНЕТ); г) политические вопросы, мир и безопасность (ПОЛНЕТ); и h) защита и безопасность (СЕЙФНЕТ). Большинство сотрудников категории местного разряда относятся к сети МАГНЕТ и работают в местах службы, относящихся к категориям D и E по классификации мест службы по степени трудности условий.

Неротационные должности

14. К неротационным относятся должности, для назначения на которые требуется высокий уровень знаний в технической области, а также те, у которых отсутствуют сопоставимые должности аналогичного уровня в другом организационном подразделении Секретариата (см. A/67/324/Add.1, пункт 20)⁴. Крайне важно, чтобы Организация имела возможность нанимать специалистов при ограниченном количестве должностей (например, в экономической и социальной областях), так как наличие таких экспертных знаний у Организации определяет ее сравнительные преимущества. В настоящее время проводится анализ, с тем чтобы определить, какие должности относятся к неротационным; однако на основе собранной на данный момент информации ожидается, что приблизительно 200 должностей будут рассматриваться как неротационные.

⁴ В настоящее время обсуждается перечень должностей, занятие которых обязывает кандидата сдать один из языковых конкурсных экзаменов; в отношении этих должностей может применяться отдельный набор требований, связанных с более ограниченными возможностями для перемещения, и требование о том, чтобы специалисты по языку оставались на должностях, занятие которых зависит от сдачи языкового конкурсного экзамена, в течение пяти лет. В ходе шестьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представит обновленный вариант политики мобильности, включая подробное предложение в отношении специалистов по языку.

Окончательное решение о классификации должностей будет принято соответствующими советами профессиональных сетей⁵ (в состав которых входят старшие руководители из соответствующих департаментов, отделений и миссий, представляющие соответствующие профессиональные сети, обладающие экспертными знаниями в соответствующей области для того, чтобы выносить окончательное определение) до осуществления политики мобильности.

Пределные сроки нахождения в должности

15. Персонал, занимающий ротационные должности, будет выполнять свои функции в соответствии с минимальными и максимальными сроками нахождения в должности. Как и в первоначальном предложении, 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 E. Сотрудникам будет предоставлено право претендовать на другую должность (как посредством подачи заявления на замещение вакантной должности, так и выбора в пользу участия в программе горизонтального перемещения) в любой момент по истечении одного года службы на своей должности. Сотрудники, у которых наступает максимальный срок нахождения в должности и которые не были перемещены, будут переведены на другую должность по решению соответствующего совета.

Требование о географическом перемещении

16. Как и в первоначальном предложении, одно географическое перемещение⁶ будет требоваться для получения права на занятие должности уровня С-5 и выше. Этот перевод может быть осуществлен в любой момент карьеры сотрудника в общей системе.

Отбор и перемещение

17. Так же как и в первоначальном предложении, предполагается, что перемещение сотрудников будет осуществляться до истечения максимального срока нахождения в должности. Они могут как претендовать на должность аналогичного или более высокого уровня⁷, так и участвовать в процессе регулируемого перемещения, касающегося только горизонтальных перемещений.

⁵ Регулирование отбором и перемещением будет осуществляться в рамках профессиональных сетей (объединений групп должностей, тесно связанных с выполнением общих задач или программ работы и предусматривающих одинаковый набор профессиональных навыков). В каждой профессиональной сети будет создан совет профессиональной сети, отвечающий за подготовку рекомендаций по отбору и назначению сотрудников на должности в профессиональной сети.

⁶ Географическое перемещение 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. Это определение было принято Генеральной Ассамблеей в пункте 54(d) 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.

⁷ Действующие правила, касающиеся правомочности, будут и далее применяться в отношении находящихся на службе сотрудников.

18. В соответствии с уточненным предложением будут организованы полугодовые кампании по укомплектованию кадрами, состоящие из двух следующих частей:

а) публикация объявлений о существующих и ожидаемых вакантных должностях и прием заявлений от внутренних и внешних кандидатов. Что касается учреждений, уполномоченных осуществлять набор персонала на основе реестров, то советам будет предоставлена возможность заполнения вакансий из числа включенных в реестры внутренних и внешних кандидатов, прошедших предварительную проверку;

б) проведение процесса внутреннего горизонтального перемещения, в рамках которого находящиеся на службе сотрудники будут подавать заявления о включении их в кадровый резерв на замещение занятых должностей. В этом процессе будут участвовать как сотрудники, достигшие максимального срока нахождения в должности, так и те, которые находились на своей текущей должности не менее одного года и выразившие желание принять участие в нем.

19. Ожидается, что в большинстве случаев решения об отборе и перемещении будут приниматься в контексте этих двух взаимодополняющих процессов. Непредвиденные вакансии или вакансии, связанные с возникновением срочной необходимости в кадрах, будут временно заполняться до очередного цикла посредством публикации объявлений об образовавшихся вакансиях (например, для должностей в Центральных учреждениях) или из числа предварительно проверенных кандидатов, включенных в реестры (в отношении уполномоченных на это учреждений).

20. В целях принятия более стратегических кадровых решений рекомендации по отбору и перемещению в рамках обоих процессов будут выноситься советами профессиональных сетей при участии специалистов по комплектации штата. В состав советов будут входить старшие руководители, занимающие должности уровня Д-1 или выше, из соответствующих департаментов, отделений и миссий. Руководство процессом назначения на должности старшего уровня (Д-1 и Д-2) будет осуществляться во всех профессиональных сетях высшим контрольным советом, который кроме вынесения рекомендаций по отбору будет осуществлять нынешние функции Группы по обзору старших должностей⁸. Высший контрольный совет будет создан в 2015 году и будет охватывать дополнительные профессиональные сети по мере реализации каждого этапа политики мобильности. Координатор по вопросам женщин будет входить в состав каждого совета в качестве члена *ex officio*. В своей деятельности советы будут опираться на поддержку групп сети по вопросам персонала.

⁸ Нынешние функции Группы по обзору старших должностей изложены в документе ST/SGB/2011/8.

Процесс отбора в отношении вакантных должностей

21. Что касается вакантных должностей⁹, то группы сети по вопросам персонала рассмотрят заявления внутренних и внешних кандидатов по каждой вакантной должности, проведут отбор отвечающих требованиям кандидатов и их оценку (в том числе посредством координации работы групп по проведению собеседований) и составят список подходящих кандидатов по каждой вакантной должности. Центральный контрольный совет обеспечит проведение оценки кандидатов в соответствии со списком оценочных критериев и соблюдение применимых процедур в отношении вакантных должностей. Далее группы сети по вопросам персонала предложат соответствующим специалистам по комплектации штата высказать свое мнение о включенных в короткий список кандидатах до представления вариантов выбора соответствующим советам профессиональных сетей для рассмотрения и вынесения рекомендаций.

Горизонтальное перемещение в отношении занятых должностей

22. В начале каждой кампании по укомплектованию кадрами будут определены все сотрудники, достигшие максимального срока нахождения в должности и, соответственно, подлежащие перемещению, а их должности будут включены в перечень должностей, подлежащих замещению. Сотрудникам, отвечающим требованию о минимальном сроке нахождения в должности (один год), будет также предложено участвовать в этой процедуре. Затем будет опубликован исчерпывающий перечень этих должностей и все сотрудники, достигшие максимального срока нахождения в должности, а также сотрудники, пожелавшие участвовать в этой процедуре, будут выражать свой интерес в определенных имеющихся должностях.

23. Так как все кандидаты будут из числа находящихся на службе сотрудников, уже прошедших через процесс в рамках центрального контрольного совета на том же уровне и в той же функциональной области, то отсутствует необходимость в проведении дополнительных оценок в отношении этих сотрудников. Группы сети по вопросам персонала проведут отбор отвечающих требованиям кандидатов, составят список подходящих кандидатов (на основе требований, установленных для набора на вакансии) и затем предложат специалистам по комплектации штата высказать свое мнение относительно того, насколько кандидаты соответствуют критериям, установленным для набора на вакансии. Затем эти группы представят предварительные варианты перемещения соответствующему совету. Хотя советы будут прилагать все усилия, с тем чтобы процесс перемещения соответствовал предпочтениям сотрудников и администрации, сотрудники (включая тех, кто пожелал участвовать в этом процессе) могут быть переведены на должность, на которую они не претендовали, при условии,

⁹ В рамках регулируемой системы за сотрудниками в дальнейшем не будут сохраняться их должности. Это означает, что, как правило, в случае отбора и перевода внутреннего сотрудника для замещения вакантной должности он создаст новую вакансию. Вместе с тем если сотрудник, участвующий в программе перемещения и одновременно претендующий на вакантную должность, будет отобран на вакантную должность в ходе осуществления программы перемещения, то ранее занимаемая им должность будет сохраняться за ним в рамках программы перемещения вплоть до завершения этой программы. На завершающем этапе этого процесса информация о любых вакансиях будет вновь опубликована в рамках очередного процесса укомплектования кадрами.

что они отвечают квалификационным требованиям для замещения этой должности.

Организационные приоритеты

24. При внесении предложений по отбору и перемещению группы сети по вопросам персонала в своих рекомендациях советам профессиональных сетей будут применять следующие организационные приоритеты:

- a) перевод сотрудников из «несемейных мест» службы в «семейные»;
- b) перевод сотрудников между местами службы в целях выполнения требований к развитию карьеры;
- c) перемещение кандидатов между департаментами или управлениями в том же месте службы;
- d) должный учет гендерных аспектов, географического положения, представительства стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, принимая во внимание их уровень вклада в должности, финансируемые в рамках бюджетов операций по поддержанию мира, в том числе для вспомогательного счета (см. резолюции [66/265](#) и [67/287](#) Генеральной Ассамблеи), и дополнительные факторы, изложенные в пункте 9.3 документа [ST/AI/2010/3](#).

Окончательное решение

25. Советы будут рассматривать предложенные группами сети по вопросам персонала варианты в отношении вакантных должностей и варианты перемещения в отношении занятых позиций и выносить рекомендации, которые будут представлены на одобрение и утверждение помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами (в отношении должностей категории специалистов и категории местного разряда) или Генеральному секретарю (в отношении должностей уровней Д-1 и Д-2).

Диаграмма II

Схема организации полугодовой кампании по укомплектованию кадрами (начало первой кампании — середина января, начало второй кампании — середина июля)



Совет по особым обстоятельствам

26. Сотрудники, участвующие в программе перемещения, могут в некоторых случаях быть переведены на должности, на которые они не претендовали (например, если они не были рекомендованы на претендуемые ими должности, но при этом отвечают квалификационным требованиям для занятия другой имеющейся в резерве должности). В таких случаях и ситуациях, когда перевод сопряжен с географическим перемещением, сотрудник может в виде исключения обратиться к совету по особым обстоятельствам с просьбой оставить его на том же месте службы или освободить от перевода в определенные места службы. Просьбы о предоставлении исключения будут рассматриваться на основе четких критериев, включающих состояние здоровья или другие вынужденные личные обстоятельства, когда смена места службы может привести к созданию неоправданно трудных условий работы.

27. Совет по особым обстоятельствам также будет рассматривать совместные просьбы руководителя и сотрудника о сохранении его должности, когда сотрудник участвует в проекте, успешное осуществление которого может пострадать в результате перевода сотрудника на другую должность в данный момент времени.

28. В первоначальном предложении предусматривалось, что совет по особым обстоятельствам будет состоять из равного числа представителей сотрудников и администрации. В уточненном предложении в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи о сохранении за администрацией полномочий (67/255, пункт 57(с)) предусматривается, что представитель сотрудников будет выполнять роль наблюдателя, а функция принятия решений будет принадлежать администрации.

29. Рекомендации совета по особым обстоятельствам будут представляться на одобрение помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами.

Поэтапное внедрение

30. После утверждения Генеральной Ассамблеи системы мобильности будет необходим подготовительный этап, за которым последует ее внедрение. Для успешного осуществления политики мобильности, возможно, потребуются внести изменения в систему "Умоджа", касающиеся управления информацией о должностях, и осуществить проверку и упорядочение данных о сотрудниках. В случае принятия политики мобильности в ходе основной части шестьдесят восьмой сессии подготовительный период начнется в январе 2014 года, а период поэтапного внедрения начнется с введения в действие профессиональных сетей в октябре 2015 года. Первой профессиональной сетью, которая будет затронута этими изменениями, станет сеть по вопросам общественной информации и внешних сношений (ИНФОНЕТ). Политика будет внедрена во всех профессиональных сетях к 2019 году¹⁰.

¹⁰ Предлагаемая очередность выглядит следующим образом: ПОЛНЕТ: октябрь 2015 года; МАГНЕТ и ИКТНЕТ: июль 2016 года; СЕЙФНЕТ: январь 2017 года; ЭКОНЕТ: июль 2017 года; ИНФОНЕТ: январь 2018 года; ЛИГАЛНЕТ: июль 2018 года; и КОНФЕРЕНСНЕТ: январь 2019 года.

31. Подробные сведения о проектах, которые должны быть осуществлены на подготовительном этапе, приведены в документе [A/67/324/Add.1](#).

IV. Альтернативный подход к мобильности

32. Генеральный секретарь по-прежнему убежден, что для реализации системных преимуществ, связанных с внедрением системы мобильности в рамках организации, потребуются минимальные изменения в штатном расписании за счет использования максимальных сроков нахождения в должности, предусматривающих обязательную периодическую смену должности сотрудниками. Вместе с тем Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря подготовить наброски альтернативного предложения, в дополнение к предлагаемой системе мобильности и развития карьеры, в частности, пересмотренных стимулов и подходов для поощрения географической мобильности, особенно сотрудников на должностях оперативного характера (см. [A/67/255](#), пункт 59). В настоящее время существует немало стимулов для поощрения мобильности. В этом контексте были рассмотрены дополнительные финансовые стимулы, но предложенные варианты были либо вне рамок компетенции Секретариата, либо были признаны недостаточными для обеспечения реальной мотивации.

33. Как и в отношении первоначального и уточненного предложений, альтернативный подход будет применяться ко всем внутренним, набранным на международной основе сотрудникам. Так как это нерегулируемая система с использованием максимальных сроков пребывания в должности, то сотрудники не будут обязаны менять должность через регулярные промежутки времени. Вместо этого будет поощряться мобильность всех сотрудников при помощи рассмотренных ниже средств.

Требования о географическом перемещении

34. Аналогично первоначальному и уточненному варианту системы, одно географическое перемещение будет требоваться для получения права на занятие должности уровня С-5 и выше. Кроме того, в соответствии с этим подходом второе географическое перемещение будет требоваться для получения права на занятие должности уровней Д-1 и Д-2.

35. В целях дальнейшего стимулирования географического перемещения и, соответственно, большего распределения бремени и обмена знаниями между штаб-квартирами и периферийными местами службы, сотрудники, занимающие должности, принадлежащие к группам должностей, в рамках которых 30 и более процентов сотрудников выполняют свои должностные обязанности в местах службы, относящихся к категориям С, D или E¹¹, должны будут отработать в этих местах службы, с тем чтобы получить право на занятие должности уровня С-5 и выше¹². Сотрудники, занимающие должности, принадлежащие к

¹¹ Например, в местах службы, относящихся к категориям С, D или E, работают более 30 процентов сотрудников, занимающих должности категории специалистов или категории директоров, принадлежащие к группе по гражданским вопросам и проведению выборов, группе инженерного и материально-технического обеспечения.

¹² Если сотрудник претендует на занятие должности уровня С-5 в месте службы, относящемся к категориям С, D или E, это будет рассматриваться как то, что он отвечает требованиям.

группам должностей, в рамках которых более 30 процентов сотрудников, выполняют свои должностные обязанности в местах службы, не относящимся к категории Н, должны будут отработать в местах службы, не относящимся к категории Н, с тем чтобы получить право на занятие должности С-5 и выше.

Сохранение должности за сотрудниками

36. В целях стимулирования мобильности сотрудников будет по-прежнему разрешено сохранять за ними должности по основному месту службы в течение периода продолжительностью до двух лет. Двухлетний период установлен с целью облегчить административное бремя на руководителей, которые должны выявлять отвечающих требованиям компетентных кандидатов на замещение временных должностей.

Стратегические кадровые вопросы

37. В целях принятия более стратегических кадровых решений рекомендации по отбору будут выноситься советами профессиональных сетей или высшим контрольным советом, а не отдельными специалистами по комплектации штата (как и в уточненном предложении). Информация обо всех имеющихся должностях будет публиковаться в ходе кампаний по укомплектованию кадрами, а к замещению таких должностей будут допускаться как внутренние, так и внешние кандидаты (организация программы горизонтального перемещения не предусматривается в связи с отсутствием предельных сроков нахождения в должности). Порядок работы советов, центральных контрольных органов и групп сети по вопросам персонала не будет отличаться от рассмотренного выше.

V. Преимущества мобильности

38. Как подчеркивается в первоначальном предложении Генерального секретаря (см. [A/67/324/Add.1](#), раздел V), усиление мобильности может обеспечить многие преимущества для Организации. Регулируемый подход к мобильности призван реализовать эти преимущества, обеспечивая регулярную смену должностей сотрудниками и реагируя на тенденцию к увеличению продолжительности пребывания сотрудников в местах службы с трудными условиями (см. приложение II). Предельные сроки нахождения в должности используются для обеспечения периодической смены должности всеми сотрудниками, нанятыми на международных условиях. Вместе с тем создание централизованных советов профессиональных сетей будет содействовать применению более стратегического подхода к отбору и перемещению персонала по сравнению с существующей системой, предусматривающей принятие решений отдельными нанимающими персонал руководителями. В совокупности оба эти аспекта обеспечивают возможность для того, чтобы систематически пользоваться преимуществами, характеристика которых приведена ниже. Хотя Генеральный секретарь считает, что первоначальное предложение было более предпочтительно в плане достижения системных преимуществ, связанных с мобильностью, представленный выше уточненный подход развивает следующие конкретные преимущества.

Более глобальная база трудовых ресурсов

39. Уточненная система будет содействовать приобретению сотрудниками навыков и опыта в различных подразделениях Организации, создавая условия для более широкого обмена знаниями между Центральными учреждениями, подразделениями вне Центральных учреждений, региональными комиссиями и полевыми операциями различного типа. Это в свою очередь укрепит потенциал Организации в плане более эффективного и квалифицированного выполнения ее задач. Более опытные сотрудники и те сотрудники, которые воспользовались преимуществами более активного участия в работе Организации благодаря переводу в места службы различного типа, помогут создать культуру руководства, основанную на расширенном и более целостном понимании Организации.

Более стратегическая расстановка кадров

40. По правилам существующей системы анализ должностей осуществляется специалистом по комплектации штата, руководителем департамента и центральными контрольными органами в каждом конкретном случае. Другими словами, объявления о должностях публикуются отдельно, а кандидаты на каждую должность самостоятельно рассматриваются отдельными специалистами по комплектации штата без учета общих потребностей Организации или других возможностей для рациональной расстановки сотрудников, претендующих на замещение той или иной должности. После введения новой системы у советов будет возможность осуществлять более стратегический и глобальный анализ, так как они смогут одновременно рассматривать все имеющиеся должности и варианты комплектации штата. Использование советами более целостного подхода к учету потребностей Организации по сравнению с тем, который применяется отдельными специалистами по комплектации штата, позволит советам принимать более рациональные решения, обеспечивающие своевременный перевод нужных сотрудников в соответствующие места службы.

Более справедливое распределение бремени

41. В настоящее время сотрудники, работающие в местах службы, относящихся к категориям D и E, преимущественно переводятся в другие места службы категорий D и E, а сотрудники, работающие в местах службы категории H, как правило, также переводятся между местами службы категории H (см. приложение II, пункт 5). Принимая более стратегические решения, касающиеся определения мест службы сотрудников в процессе их географического перемещения, можно многое сделать для оптимизации распределения бремени. Советы могут целенаправленно изменять действующие модели перемещения, вынося рекомендации по отбору и перемещению. При принятии решений в отношении группы кандидатов с одинаковым уровнем квалификации советы будут принимать во внимание описанные выше организационные приоритеты, предусматривающие перевод кандидатов между «семейными» и «несемейными» местами службы и между местами службы.

Более эффективное управление вакансиями

42. Очередное преимущество уточненного предложения заключается в том, что показатели доли вакантных должностей в рамках Секретариата станут более равномерными, так как соответствующий совет будет иметь возможность рассматривать заявления сотрудников и анализировать имеющиеся должности на основе целостного подхода. По правилам действующей системы сотрудник, претендующий на несколько должностей, может быть отобран несколькими специалистами по комплектации штата (это может происходить как одновременно, так и в разное время) и принятие того или иного предложения зависит от сотрудника. Обычно принимается первое сделанное предложение, даже если оно и не является наилучшим с точки зрения интересов Организации в целом или даже с точки зрения интересов карьерного роста самого сотрудника. После введения уточненного варианта системы сотрудник по-прежнему сможет претендовать на замещение нескольких вакантных или занятых должностей, но решение об отборе сотрудника на ту или иную должность будет приниматься советом с учетом интересов Организации и профессиональной сети.

Уменьшение бремени задач по комплектации штатов на руководителей

43. Возложение обязанностей по оценке кандидатов и вынесению рекомендаций по вопросам отбора и перемещения на советы и группы сети по вопросам персонала, а не на отдельных нанимающих персонал руководителей, позволит последним уменьшить свои временные затраты на решение кадровых задач и уделять больше времени другим важным направлениям работы. Вместе с тем руководители по-прежнему будут участвовать в процессе комплектации штатов, так как у них будет возможность сообщать о потребности в должности и сформулировать наиболее важные к ней требования еще на начальном этапе этого процесса. Кроме того, руководители смогут высказывать свое мнение и выносить предварительные рекомендации в отношении перечня, подготовленного группами сети по вопросам персонала.

44. Перед развертыванием системы «Инспира» Отделом полевого персонала был проведен анализ временных затрат, связанных с комплектованием кадров, результаты которого свидетельствуют о том, что нанимающие сотрудников руководители затрачивают на решение таких задач примерно 28 часов из расчета на одну объявленную вакансию, за которую они отвечают. Эти затраты включают подготовку объявления о вакансии, разработку оценочных критериев, проведение оценки и сравнения кандидатов и подготовку соответствующей документации. Кроме того, другие сотрудники также участвуют в работе групп по проведению собеседований, а значительную часть работы с документацией и по организации процесса выполняют помощники по административным вопросам. После вступления в силу уточненного варианта политики мобильности большую часть этой работы вместо них будут выполнять специальные группы сети по вопросам персонала и советы профессиональных сетей.

Содействие развитию карьеры

45. В соответствии с уточненным предложением цель предельных сроков нахождения в должности заключается в обеспечении периодической смены должности всеми сотрудниками, что будет содействовать расширению возможностей для развития карьеры находящихся на службе сотрудников. Весьма ве-

роятно, что участвующие в программе горизонтального перемещения сотрудники будут переводиться в другие места службы, что будет способствовать снижению риска «засиживания» сотрудников на одном месте службы. Сотрудникам будут также полезны рекомендации специалистов сети по вопросам персонала относительно их карьеры и дополнительного опыта и навыков, которые могут потребоваться для занятия должностей в будущем.

46. Концепция регулируемой мобильности станет также дополнением к стратегии Секретариата в области содействия развитию карьеры и обучения, направленной на оказание содействия сотрудникам в приобретении новых навыков, знаний и опыта в рамках Организации, обеспечивая при этом развитие карьеры отдельных сотрудников в соответствии с организационными потребностями. Централизация принятия решений и предоставление советам возможности принимать решения о перемещении сотрудников между департаментами, подразделениями и местами службы с учетом интересов как Организации, так и сотрудников в значительной мере облегчит достижение этой цели.

Повышенная результативность служебной деятельности сотрудников

47. Слишком длительное пребывание на одной должности может стать демотивирующим фактором и способствовать постепенному снижению степени удовлетворения сотрудников от работы и результативности их служебной деятельности. В различных исследованиях подчеркивается положительное воздействие смены ролей, функций или работы на исполнение сотрудниками своих обязанностей и их удовлетворенность от работы в течение продолжительного периода времени. Использование предельных сроков нахождения в должности обеспечит смену всеми сотрудниками должности через регулярные промежутки времени и приведет к повышению результативности служебной деятельности сотрудников.

Возможности альтернативного подхода для достижения выгод

48. Генеральный секретарь полагает, что воспользоваться всеми преимуществами, связанными с мобильностью, возможно только при наличии регулируемой системы. Использование добровольной системы, описанной в предложении по альтернативному подходу, не обеспечит получение таких же выгод по ряду причин. Главным образом это связано с отсутствием предельных сроков нахождения в должности, в результате чего регулярная смена должности сотрудниками не будет обязательной. Вследствие этого у персонала будет возможность делать выбор в пользу пребывания на своей должности, тем самым сокращая возможности для перемещения других сотрудников. В отсутствие процессов горизонтального перемещения сотрудники будут по-прежнему озабочены проблемой смены места службы, поскольку они будут опасаться там «застрять». Таким образом, альтернативный подход не приведет к желаемым результатам, так как в отсутствие предельных сроков нахождения в должности сотрудники не будут обязаны периодически менять место службы или подлежать перемещению. Соответственно, этот подход не обеспечит многих возможностей для смены сотрудниками должностей. С учетом всего этого цели развития карьеры и навыков сотрудников, распределения бремени и обмена знаниями посредством перемещения персонала будут носить ограниченный характер.

VI. Дополнительная информация, запрошенная Генеральной Ассамблеей

Управление знаниями

49. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи и в целях решения вызывающих обеспокоенность проблем, связанных с утратой знаний, которые могут иметь место вследствие смены сотрудниками должностей (см. резолюцию 67/255, пункт 57(h)), Генеральный секретарь рекомендует, чтобы стратегия управления знаниями была реализована в рамках всего Секретариата. Это потребует разработки стандартных оперативных процедур для осуществления регулярных мероприятий и составления увольняющимися сотрудниками передаточных памяток, итоговых отчетов о выполнении поставленных задач и проведения анкетирования при увольнении. С этой целью будут использоваться простые шаблоны и инструменты, многие из которых уже применяются в различных подразделениях Организации. Эти меры обеспечат сохранение институциональных знаний в ситуациях, когда сотрудники покидают Организацию или занимают новую должность, гарантируя передачу знаний новым сотрудникам и плавность передачи на уровне отдельных сотрудников и в рамках групп.

Влияние на достижение целей равного представительства мужчин и женщин

50. Генеральная Ассамблея просила провести анализ влияния системы на равное представительство мужчин и женщин (см. резолюцию 67/255, пункт 57(e)). Уточненная система разработана с целью обеспечить большую свободу действий для сотрудников. Хотя в соответствии с положением о предельных сроках нахождения в должности сотрудники должны будут периодически менять должность, для получения права на занятие должностей уровня С-5 и выше они будут обязаны соблюдать только требование о географическом перемещении, которое может быть осуществлено в любой момент карьеры сотрудника в общей системе. Учитывая, что уход за детьми и пожилыми людьми, как правило, в значительно большей мере касается женщин, этот подход обеспечит сотрудникам-женщинам гибкость в выборе времени географического перемещения и будущего места службы.

51. При принятии решений по отбору и перемещению в отношении кандидатов с одинаковым уровнем квалификации советы профессиональных сетей будут учитывать эффективность работы департаментов и отделений по достижению своих целевых показателей в области гендерной сбалансированности. Координатор по вопросам женщин будет участвовать в работе каждого совета в качестве члена *ex officio*. Соотношение женщин и мужчин в конкретном департаменте может изменяться, так как в процессе горизонтального перемещения сотрудники могут перемещаться между департаментами и отделениями. Вместе с тем процесс перемещения не изменит общее соотношение женщин и мужчин в Организации, так как перемещению будут подлежать только штатные сотрудники. Однако при отборе внешних кандидатов на вакантные должности в Организации воздействие на соотношение женщин и мужчин в департаментах и Организации в целом может быть таким же, как и при действующей в настоящее время системе отбора сотрудников. Таким образом, спрогнозировать то, каким в целом будет воздействие на представительство женщин и мужчин,

не представляется возможным, в виду того что сотрудники сами могут выбирать должности, на которые они будут претендовать, и решать, когда они будут увольняться из Организации. В то же время ожидается, что совершенствование поддержки и большие возможности в области развития карьеры будут содействовать улучшению показателей удержания сотрудников-женщин и, соответственно, приведут к прогрессу в достижении целевых показателей по обеспечению гендерной сбалансированности. Кроме того, наличие у советов полномочий принимать централизованные решения, обеспечивающие женщинам расширенные возможности для развития карьеры, должно в конечном итоге содействовать улучшению представительства женщин на старших уровнях.

Влияние на географическое распределение персонала

52. Генеральная Ассамблея просила провести анализ влияния системы на географическое распределение персонала (см. резолюцию [67/255](#), пункт 57(j)). При принятии решений в отношении кандидатов с одинаковым уровнем квалификации советы профессиональных сетей будут учитывать целевые показатели департаментов области географического распределения персонала и эффективность их работы в этой области. Политика Организации заключается в том, что принцип географического распределения применяется только в отношении штатных должностей, финансируемых за счет регулярного бюджета, и географический статус присваивается только таким должностям. Соответственно, спрогнозировать изменения, касающиеся географического распределения в рамках Организации, не представляется возможным, так как они зависят от срока нахождения в должности с географическим статусом, который будет определяться в ходе каждого процесса отбора и перемещения в том же порядке, который установлен в отношении ныне действующей системы отбора персонала.

Влияние на систему отправления правосудия

53. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря предоставить оценку потенциального бремени связанных с применением политики мобильности претензий в системе отправления правосудия в Организации и предложения по уменьшению такого бремени с учетом обязательств и материальной ответственности, вытекающих из действующих контрактных отношений (см. резолюцию [67/255](#), пункт 57(k)).

54. В настоящее время большинство претензий, рассматриваемых Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций, относятся к административным решениям, принятым по вопросам, касающимся назначений. Канцелярия Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников также сообщила, что вопросы, касающиеся работы и карьерного роста, по-прежнему доминируют и входят в число основных проблем на местном уровне ([A/66/224](#), пункт 59). Хотя причина большинства претензий сотрудников Секретариата кроется в недовольстве в связи с недостаточными возможностями для развития карьеры и недоверии в отношении процедур отбора, Канцелярия Омбудсмана также обратила внимание на проблемы сотрудников, которые годами служат в одной и той же миссии, в том числе в местах службы с трудными условиями, не имея карьерных перспектив или возможностей для роста или изменения своего положения, в том числе посредством горизонтальных переводов ([A/66/224](#), пункты 60 и 65). Таким образом, несмотря на то что претензии воз-

можно при любой системе, предлагаемая система мобильности может обеспечить решение проблем системного характера, которые в настоящее время являются источником претензий и апелляций сотрудников.

55. В рамках предлагаемой системы мобильности сотрудникам будет разрешено выбирать по своему усмотрению вакантные должности для замещения и самим решать вопрос об участии в процессе перемещения. У сотрудников будет возможность на добровольной основе претендовать на должности, замещение которых будет сопряжено с изменением их роли, функций, сменой департамента или места службы. Они не будут обязаны участвовать в географическом перемещении, за исключением тех случаев, когда они намереваются получить право на замещение старших должностей или если они участвуют в программе перемещения и не соответствуют требованиям к одной из предпочитаемых ими должностей, но вместо этого переведены на другое место службы. Решения по отбору и перемещению, основанные на анализе совета (в отношении внешних вакансий такой анализ будет проводиться центральным контрольным советом), могут восприниматься сотрудниками как более справедливые и прозрачные по сравнению с решениями, принимаемыми отдельными нанимающими персонал руководителями. Соответственно, это будет содействовать решению некоторых проблем, касающихся недоверия к действующей системе отбора персонала, выявленных Канцелярией Омбудсмана.

56. На всех сотрудников, включая тех, кто работает по постоянным контрактам, распространяется действие положения 1.2(с) о персонале относительно полномочий Генерального секретаря назначать сотрудников на любую работу или отделение Организации Объединенных Наций. Это положение включено в срочные и непрерывные контракты, которое гласит следующее:

В соответствии с положением 1.2(с) сотрудники подчинены Генеральному секретарю и назначаются им или ею на любую работу и в любое отделение Организации Объединенных Наций. В этом контексте все сотрудники обязаны периодически переводиться на новые должности, в новые организационные подразделения, места службы или профессиональные группы в соответствии с установленными правилами и процедурами.

57. Культура мобильности также поощряется через Программу для молодых специалистов, предусматривающую обязательную ротацию при втором назначении, которое может быть сопряжено с географическим перемещением. Это требование в отношении мобильности предусматривается в предложениях и письмах о назначении.

58. Хотя в системе мобильности содержится ряд элементов, с помощью которых можно будет решить проблемы, являющиеся в настоящее время источником апелляций, в отношении нее, равно как и в отношении любой новой политики, могут возникать вопросы, касающиеся толкования или неудовлетворенности в отдельных случаях, которые также могут привести к апелляциям. Цель будет заключаться в том, чтобы обеспечить их оперативное рассмотрение и учет извлеченных уроков в процессе функционирования системы мобильности и управления ею.

VII. Критерии, показатели и целевые показатели

59. В первоначальном предложении был определен ряд показателей, которые должны стать подспорьем в проведении оценки успешности предлагаемой системы и степени достижения стратегических целей мобильности. Эти показатели были обновлены и дополнены во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, касающейся поддающихся количественной оценке ключевых показателей эффективности и целевых показателей в отношении поставленных перед системой мобильности и развития карьеры целей, включая более справедливое распределение бремени и предоставление равных возможностей международным сотрудникам в местах службы с трудными условиями и в местах расположения штаб-квартир (см. резолюцию 67/255, пункт 57(i)). Эти показатели и целевые показатели также помогут Организации определить пути усовершенствования и дальнейшего уточнения системы.

60. Ниже приведена характеристика долгосрочных целевых показателей. С учетом того что политика мобильности (в случае ее принятия) будет осуществляться поэтапно, не все целевые показатели будут достигнуты в первый год осуществления. Вместе с тем в первые годы осуществления будет проводиться мониторинг поддающихся измерению результатов достижения этих целевых показателей теми профессиональными сетями, в отношении которых будет применяться новая политика. В отношении профессиональных сетей, затронутых новой политикой, могут быть установлены временные целевые показатели в виде ежегодного сокращения на 20 процентов разрыва между исходными и конечными целевыми показателями.

61. Кроме приведенных ниже показателей могут быть разработаны и другие показатели, которые обеспечат возможность оценивания результатов достижения цели по формированию международного, динамичного и легко адаптирующегося штата сотрудников. Полное развертывание и стабилизация системы «Умоджа» позволит отслеживать эти дополнительные показатели, в том числе контролировать численность сотрудников, которые изменили свою роль или функцию. Использование этих дополнительных показателей в сочетании с приведенными ниже показателями поможет оценить общую динамику всех аспектов мобильности в рамках Организации¹³.

62. Приведенные ниже поддающиеся измерению показатели будут также дополнены качественной информацией, полученной в ходе обследований персонала, специалистов по комплектации штата и старших руководителей. Результаты этих обследований будут сравнены с результатами обследования, проведенного в январе 2012 года по таким вопросам, как заинтересованность сотрудников в смене должности, самооценка возможностей осуществить это, их удовлетворенность развитием своей карьеры и т. д.

63. Будет также оцениваться успешность реализации политики, например, посредством отслеживания времени, затраченного на каждом этапе нового процесса укомплектования штатов, с помощью мониторинга количества ходатайств о предоставлении исключения, поданных в совет по особым обстоятельствам, и количества удовлетворенных таких ходатайств.

¹³ В Комплексной системе управленческой информации (ИМИС) не содержится информация, касающаяся ролей или функций. По этой причине исходные данные о смене такого рода должностей не могут быть получены в данное время.

Показатель 1: повышение прогнозируемости и стабильности укомплектования штатов

64. Показатель 1 будет измеряться путем сравнения норм финансируемых из бюджета вакансий во всем Секретариате (финансируемые из бюджета вакансии являются должностями, не занимаемыми штатными сотрудниками) и определения того, насколько распределение этих норм стало более равномерным во всем Секретариате. В таблице 1, ниже, 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 2012 году. В таблице 2 представлены соответствующие данные для полевых операций на 30 июня 2013 года.

Таблица 1

Предусмотренные регулярным бюджетом нормы вакансий регулярных должностей категории специалистов и выше в Центральных учреждениях, главных отделениях, находящихся вдали от Центральных учреждений, и региональных комиссиях, 2012 год

	<i>Доля вакансий (в процентах)</i>	<i>Общее количество одобренных должностей</i>
Главное отделение		
Вена	5,7	183
Женева	7,2	1 075
Найроби	9,7	192
Нью-Йорк	7,6	2 123
Итого, главные отделения	7,5	3 573
Региональные комиссии		
Экономическая комиссия для Африки	14,5	239
Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	12,0	194
Европейская экономическая комиссия	6,5	125
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	7,3	216
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	18,0	118
Итого, региональные комиссии	11,5	892

Таблица 2

Нормы вакансий в категории местного разряда и категории специалистов и выше в полевых операциях на 30 июня 2013 года

	<i>Доля вакансий (в процентах)</i>	<i>Общее количество одобренных должностей</i>
Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Центральноафриканской Республике	12,9	70
Отделение Организации Объединенных Наций в Бурунди	13,2	53
Смешанная камеруно-нигерийская комиссия	10,0	10
Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре	6,0	100
Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити	14,6	506
Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	11,3	1 120
Канцелярия Совместного специального представителя Организации Объединенных Наций и Лиги арабских государств по Сирии	35,4	48
Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре	6,6	452
Канцелярия Специального посланника по Гаити	62,5	16
Канцелярия Специального посланника по Судану и Южному Судану	16,7	6
Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по Кипру	18,8	16
Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по Йемену	42,9	7
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	14,3	448
Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку	12,8	397
Смешанная операция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре	17,2	1 285
Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением	14,6	48
Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре	5,3	38
Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане	12,3	373
Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау	23,4	64
Объединенное представительство Организации Объединенных Наций по миростроительству в Сьерра-Леоне	0,0	33

	<i>Доля вакансий (в процентах)</i>	<i>Общее количество одобренных должностей</i>
Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абее	20,5	127
База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи (Италия)	11,6	129
Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово	21,0	162
Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане	15,4	1 018
Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане	3,8	26
Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе	7,5	40
Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки	21,1	19
Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки	0,0	23
Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии	12,5	8
Представитель Организации Объединенных Наций на Женевских международных дискуссиях	14,3	7
Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу	17,6	34
Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану	4,8	21
Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии	15,7	172
Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали	8,5	223
Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия	12,4	105

^a Полевые операции, существующие не менее одного года.

Показатель 2: более справедливое распределение бремени службы в местах с тяжелыми условиями службы

65. Как указано в первоначальном предложении, показатель 2 будет измеряться с помощью мониторинга числа сотрудников, которые в течение длительных периодов находились в местах с тяжелыми условиями службы категории D или E (см. A/67/324/Add.1, пункт 70). В таблице 3 представлены данные с разбивкой по численности персонала, проработавшего не менее пяти лет в местах с тяжелыми условиями службы категории D или E, на 30 июня 2012 года, и указаны долгосрочные целевые показатели. Эти целевые показатели разработаны на основе существующего распределения сотрудников категории специалистов, директоров и местного разряда среди различных мест с тяжелыми условиями службы.

Таблица 3

Персонал, проработавший не менее пяти лет в местах с тяжелыми условиями службы, на 30 июня 2012 года

Категория	Число сотрудников, проработавших не менее пяти лет в местах с тяжелыми условиями службы		Доля сотрудников, проработавших не менее пяти лет в местах с тяжелыми условиями службы (в процентах)	Целевой показатель (в процентах)
	Число сотрудников в местах с тяжелыми условиями службы	Число сотрудников, проработавших не менее пяти лет в местах с тяжелыми условиями службы		
Директор	58	31	53	0
Специалист	945	478	51	0
Категория местного разряда	1 759	1 017	58	30

Источник: ИМИС.

Примечание: рассматривался только персонал со стажем непрерывной работы в Секретариате не менее пяти лет; не включая персонал, работающий по временным контрактам, в трибуналах и под административным управлением ПРООН.

Показатель 3: увеличение числа старших руководителей с географической мобильностью

66. В настоящее время 48 процентов сотрудников уровня С-5, 43 процента сотрудников уровня Д-1 и 35 процентов сотрудников уровня Д-2 участвовали в географических перемещениях¹⁴, зарегистрированных в Комплексной системе управленческой информации (ИМИС). В таблице 4 представлены подробные данные о старших руководителях, участвовавших в географических перемещениях, на 30 июня 2012 года. По правилам предлагаемой системы соблюдение требования о географической мобильности будет обязательным для занятия должностей старших уровней. Исходя из этого, долгосрочный целевой показатель в отношении географически мобильных сотрудников будет составлять 100 процентов сотрудников уровней С-5, Д-1 и Д-2, занимающих ротационные должности и имеющих стаж непрерывной работы не менее пяти лет. Принимая во внимание, что временные меры не будут введены до конца 2019 года (см. A/67/324 Add.1, пункт 56), и с учетом дат планируемого выхода сотрудников на пенсию, для достижения этого целевого показателя может потребоваться несколько лет. Ежегодно будут оцениваться результаты достижения стопроцентного целевого показателя, а также осуществляться контроль последствий реализации переходных мер.

¹⁴ Как указано в первоначальном предложении (A/67/324/Add.1, пункт 71), географическое перемещение 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.

Таблица 4
**Старшие руководители, участвовавшие в географических перемещениях,
на 30 июня 2012 года**

Уровень	Число сотрудников ^a	Число сотрудников, участвовавших в географических перемещениях	Доля сотрудников, участвовавших в географических перемещениях (в процентах)	Целевой показатель (в процентах)
Д-2	167	58	35	100
Д-1	475	204	43	100
С-5	1 573	750	48	100

Источник: ИМИС.

Примечание: включая изменение страны пребывания с 30 марта 2000 года по 30 июня 2012 года (согласно данным в ИМИС); не включая персонал, работающий по временным контрактам, в трибуналах и под административным управлением ПРООН.

^a Текущие значения включают находящихся на службе сотрудников, которые могут занимать должности, которые будут классифицироваться как неротационные. Это, соответственно, может привести к изменению базисного значения.

**Показатель 4: увеличение доли сотрудников в «семейных» местах службы,
назначенных из «несемейных» мест службы**

67. Согласно просьбе были разработаны два дополнительных показателя для оценки прогресса в достижении цели распределения бремени. Показатель 4 будет измеряться путем мониторинга доли назначений и перемещений между «семейными» и «несемейными» местами службы. В таблице 5 представлены данные об общем числе сотрудников, получивших назначение в «семейное» место службы, и доля сотрудников, получивших назначение из «несемейного» места службы, в период с 1 июля 2011 года по 30 июня 2012 года, а также целевые показатели.

68. Эти долгосрочные целевые показатели установлены на основе существующего распределения сотрудников между «семейными» и «несемейными» местами службы. Эти целевые показатели призваны обеспечить, чтобы доля назначений из «несемейных» мест службы в «семейные» места службы отражала существующее распределение сотрудников (другими словами, так как 18 процентов сотрудников в категории директоров в настоящее время находятся в «несемейных» местах службы, то 18 процентов назначений должно быть из «несемейных» мест службы, с тем чтобы содействовать распределению бремени).

Таблица 5

Перемещение в «семейные» места службы из «несемейных» мест службы в период с 1 июля 2011 года по 30 июня 2012 года

Категория	Число сотрудников, получивших назначение в «семейное» место службы	Число сотрудников, получивших назначение из «несемейного» места службы в «семейное» место службы	Доля сотрудников, получивших назначение из «несемейного» места службы в «семейное» место службы (в процентах)	Целевой показатель (в процентах)
Директор	98	2	2	18
Специалист	1 454	56	4	22
Категория местного разряда	244	34	14	69

Источник: ИМИС.

^a Включая назначения продолжительностью не менее одного года. Включены следующие виды назначений: перевод, продвижение по службе, повторное назначение и первоначальное назначение.

Показатель 5: увеличение доли сотрудников в «несемейных» местах службы, назначенных из «семейного» места службы

69. Второй показатель, разработанный в целях содействия мониторингу распределения бремени, отражает численность сотрудников, переведенных из «семейных» в «несемейные» места службы. В таблице 6 представлены данные о доле сотрудников из «семейных» мест службы, получивших назначение в «несемейные» места службы, а также целевые показатели по каждой категории сотрудников. Эти долгосрочные целевые показатели основаны на данных о существующем распределении сотрудников между «семейными» и «несемейными» местами службы.

Таблица 6

Перемещение в «несемейные» места службы из «семейных» мест службы в период с 1 июля 2011 года по 30 июня 2012 года

Категория	Число сотрудников, получивших назначение в «несемейное» место службы	Число сотрудников, получивших назначение из «семейного» места службы в «несемейное» место службы	Доля сотрудников, получивших назначение из «семейного» места службы в «несемейное» место службы (в процентах)	Целевой показатель (в процентах)
Директор	29	7	24	82
Специалист	368	62	17	78
Категория местного разряда	388	60	15	31

VIII. Прямые и косвенные затраты, связанные с внедрением системы регулируемой мобильности

70. Генеральная Ассамблея просила провести всесторонний анализ затрат, связанных с реализацией политики мобильности (резолюция [67/255](#), пункт 57(g)). Многие виды перемещения, представляющие ценность в плане

обеспечения преимуществ, связанных с мобильностью, такие как изменение роли, изменение функции, смена департамента/отделения, не сопряжены с прямыми затратами, так как не предусматривают смену места службы.

Прямые затраты, связанные с географическим перемещением

71. Как отмечается в первоначальном предложении, прямые затраты на мобильность возникают только в связи с переводом сотрудников на другое место службы (см. [A/67/324/Add.1](#), пункты 57–59). Величина затрат зависит от многих переменных. 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 и надбавку в связи с неполным переездом. Фактические суммы этих выплат зависят от статуса сотрудника (например, уровня и категории его должности, холост сотрудник или имеет иждивенцев, числа детей, находящихся на его иждивении (если таковые имеются), и т. д.), категории и назначения на место службы, продолжительности назначения и количества предыдущих назначений, полученных сотрудником.

72. Например, для холостого сотрудника уровня С-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 расходы), 4000 долл. США (надбавка, связанная с неполным переездом) и 12 320 долл. США (надбавка за мобильность в течение двух лет), 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).

73. Приведенная выше разбивка является примером одного перемещения. Расчеты показывают, что ориентировочные затраты в рамках всей Организации составляют приблизительно 88 000 долл. США.

Косвенные затраты, связанные с администрированием системы регулируемой мобильности

74. В соответствии с политикой мобильности перевод сотрудника на новую должность как в результате перемещения, так и вследствие отбора на замещение вакантной должности будет осуществляться при условии его соответствия требованиям к этой должности, как это имеет место сегодня. Соответственно, предусматривается, что реализация политики мобильности не будет сопряжена с дополнительными или новыми потребностями в предметной или технической подготовке персонала. Как отмечалось в пункте 48, выше, более регулярная смена должностей во всех структурах Секретариата требует более систематического управления знаниями, с тем чтобы сохранять институциональную память и обеспечивать быстрое включение новых сотрудников в работу коллектива. Это не предполагает использования дополнительных ресурсов.

75. Аналогичным образом, в рамках пересмотренной стратегии в области содействия развитию карьеры и обучения осуществляется перенаправление ресурсов, выделяемых на вводный инструктаж, для разработки более систематических методических пособий и виртуальных инструментов, сокращающих потребность в основанных на непосредственном общении учебных курсах. Это обеспечит доступ для всех сотрудников Секретариата к последовательным и согласованным процедурам вводного инструктажа при переводе в новый департамент или на новое место службы. В настоящее время осуществляется реализация новой вводной стратегии и предусматривается, что принятие политики мобильности не будет связано с потребностями в дополнительных или новых ресурсах.

76. Одна из основных проблем, на которую указали сотрудники в ходе проведенного обследования персонала по вопросам мобильности, заключается в необходимости улучшить работу по информированию и поддержке сотрудников и членов их семей, особенно работающих супругов, с тем чтобы облегчить трудности переходного периода в связи со сменой места службы. С целью улучшения поддержки персонала Управлением людских ресурсов разрабатываются инструменты, при помощи которых сотрудники и члены их семей смогут ознакомиться с новейшей и точной информацией о местах службы (в том числе о школах, медицинских учреждениях, обеспечении охраны и безопасности и по другим вопросам, связанным с переездом), административных процессах Организации Объединенных Наций, касающихся перевода на новое место службы, а также с информацией о требованиях к супругам, желающим получить работу, не связанную с Организацией Объединенных Наций, и возможностях их трудоустройства по новому месту службы. В этой работе Управление людских ресурсов опирается на существующие передовые практики и в соответствующих случаях сотрудничает с учреждениями, фондами и программами, с тем чтобы обеспечить эффективность затрат. Предусматривается, что доступ к учебным ресурсам Организации Объединенных Наций, включая систему электронного обучения Skillport или соответствующие языковые курсы, будет обеспечиваться на основе возмещения затрат.

77. Эти мероприятия, направленные на улучшение поддержки персонала, вводного инструктажа и управления знаниями, осуществляются на постоянной основе и исходя из имеющихся ресурсов. Предусматривается, что одобрение политики мобильности не будет сопряжено дополнительными потребностями в ресурсах или административными затратами в этих областях.

78. Потребности в ресурсах, необходимых для оказания поддержки реализации политики мобильности (например, для модернизации системы «Инспира»), будут обеспечиваться исходя из имеющихся ресурсов. Что касается потребностей в людских ресурсах, то они будут обеспечиваться путем перегруппировки и перепрофилирования имеющегося потенциала людских ресурсов во всем Секретариате. Принятие предлагаемой или альтернативной моделей мобильности потребует создания различных вспомогательных структур (например, групп сотрудников сети по вопросам персонала) для осуществления функций в области комплектации штата и содействия развитию карьеры. Это повлечет за собой перемещение ресурсов из действующих структур в группы сотрудников сети по вопросам персонала.

Будущие затраты

79. Исходя из того что советы профессиональных сетей обладают возможностью перераспределять кадры между местами службы, с тем чтобы достичь рассмотренных выше целевых показателей¹⁵, достижение целевых показателей, намеченных в разделе VII, ориентированных на оптимизацию распределения бремени (за счет сокращения численности сотрудников, отработавших пять и более лет в местах службы категорий D или E, и увеличения доли сотрудников, перемещаемых между «семейными» и «несемейными» местами службы) и обеспечение того, что старшие руководители (уровня C-5 и выше) будут участвовать в географическом перемещении, теоретически возможно в пределах текущего среднего количества перемещений в места службы. На сегодняшний день ежегодно перемещается около 1635 сотрудников (с учетом годовых колебаний), нанятых на международных условиях¹⁶. И задача заключается не в том, чтобы перемещений стало больше, а в том, чтобы они носили более стратегический характер.

80. Этот сценарий свидетельствует о том, что средние будущие затраты будут в целом такими же, как и сегодня. В связи с этим в пунктах 60 и 61 первоначального предложения отмечалось, что расходы за предыдущие два года составили 301,8 млн. долл. США¹⁷, что означает ежегодные расходы в сумме 150,9 млн. долл. США (с той оговоркой, что расходы по отделениям на местах включали расходы на новых и перемещаемых сотрудников).

81. При этом затраты на мобильность будут зависеть от многих факторов (A/67/324/Add.1, пункты 62–66). Поскольку предлагаемая система основана на собственной инициативе, точно рассчитать количество географических перемещений, которые будут осуществлены в будущем, не представляется возможным. Вместе с тем после принятия политики регулируемой мобильности количество географических перемещений может увеличиться. Например, увеличение количества географических перемещений на 20 процентов по сравнению с текущим средним количеством перемещений будет означать увеличение затрат приблизительно на 28,2 млн. долл. США, которые будут распределяться между

¹⁵ Оценка количества перемещений в места службы, необходимых для достижения этих целевых показателей, произведена на основе нескольких предположений, в том числе о том, что советы профессиональных сетей в состоянии изменить существующие закономерности, касающиеся перемещений в места службы, для достижения целевых показателей. Вместе с тем на возможность советов профессиональных сетей отбирать/или перемещать сотрудников таким образом, чтобы это способствовало достижению этих целевых показателей, будут влиять многие факторы. Среди всего прочего, это будет зависеть от того, на какие должности будут претендовать сотрудники, обладают ли сотрудники навыками, необходимыми для занятия предлагаемых должностей, и будут ли ходатайства о предоставлении исключения удовлетворяться советом по особым обстоятельствам.

¹⁶ Среднее количество перемещений рассчитано на основе среднего значения за пять лет. Подробную информацию см. в пункте 3 приложения II.

¹⁷ Подсчитано путем сложения расходов в сумме 36,1 млн. долл. США по регулярному бюджету и внебюджетным ресурсам на двухгодичный период 2010–2011 годов, расходов в сумме 243,6 млн. долл. США по миротворческим миссиям и расходов в сумме 22,1 млн. долл. США по специальным политическим миссиям на финансовые периоды 2009/10 и 2010/11 годов.

различными источниками финансирования в зависимости от направления этих перемещений¹⁸.

IX. Заключение

82. Главная цель всеобъемлющей системы мобильности и развития карьеры заключается в формировании подлинно глобальной международной гражданской службы, отвечающей наивысшим требованиям в плане эффективности работы, способной эффективно и действенно выполнять меняющиеся задачи Организации.

83. Генеральный секретарь убежден, что только регулируемая система обеспечит реальное достижение преимуществ, связанных с мобильностью. Соответственно, Генеральный секретарь просит государства-члены всесторонне рассмотреть вопрос об одобрении первоначального или уточненного варианта системы. Генеральный секретарь будет регулярно докладывать о прогрессе, достигнутом в области осуществления положений настоящего доклада, начиная с шестьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи.

X. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

84. Генеральную Ассамблею просят одобрить регулируемую систему мобильности и развития карьеры на основе системы, представленной в документе [A/67/324/Add.1](#), и информации, представленной в настоящем докладе.

¹⁸ Исходя из структуры затрат в предыдущие годы, от 10 до 15 процентов затрат будут покрываться из регулярного бюджета. Однако, учитывая, что в рамках регулируемого подхода предусматривается изменение модели перемещения, эти цифры могут быть иными.

Приложение I

Краткое описание принятых мер по выполнению просьб, касающихся политики мобильности, сформулированных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [67/255](#), раздел IV, 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 67/255 Генеральной Ассамблеи, управление людскими ресурсами		
Раздел IV	Мобильность	
Пункт 55	Ссылается также на пункты 19–21 доклада Генерального секретаря (A/67/324/Add.1) и пункт 84 доклада Консультативного комитета, в связи с этим отмечает, что сфера охвата политики мобильности пока не определена и просит Генерального секретаря продолжать совершенствовать сферу охвата предлагаемых рамок мобильности и развития карьеры на основе нынешних предложений, учитывая профиль карьеры Организации Объединенных Наций;	См. настоящий доклад.
Пункт 57(a)	Просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее для рассмотрения не позднее основной части шестьдесят восьмой сессии всеобъемлющий доклад, с тем чтобы обеспечить дальнейшее совершенствование предложенной политики мобильности, которая среди прочего должна охватывать следующие вопросы: четкие и достоверные хронологические данные о моделях мобильности сотрудников;	См. приложение II к настоящему докладу.
Пункт 57(b)	Подробный анализ воздействия рамок мобильности и развития карьеры на систему отбора и набора персонала, включая внешний набор, а также варианты решений, которые могли бы смягчить любые возникающие в этой области негативные последствия;	См. пункты 8 и 9 настоящего доклада.

Пункт 57(с)	Планируемое количество и организационная структура советов по профессиональным группам и советов по особым обстоятельствам и их конкретные роли, функции и полномочия сотрудников сети по вопросам персонала, роль представителей сотрудников и круг полномочий, правила процедур и руководящие принципы деятельности советов по профессиональным группам, учитывающие роль Генерального секретаря как главного административного сотрудника Организации, и сохранение полномочий на окончательное утверждение предлагаемых кадровых перестановок и принятие других соответствующих решений, а также механизмы, обеспечивающие подотчетность советов по профессиональным группам и специалистов по комплектации штата, а также Генерального секретаря, включая вопросы справедливого географического распределения для выполнения требований по управлению набором людских ресурсов, поставленных Уставом и Генеральной Ассамблеей, и для осуществления мандатов;	См. пункты 17–29 настоящего доклада.
Пункт 57(d)	Критерии, которые будут использоваться советом по особым обстоятельствам для вынесения рекомендаций относительно неприменения правил ротации;	См. пункты 26–29 настоящего доклада.
Пункт 57(e)	Анализ влияния рамок мобильности и развития карьеры на равное представительство мужчин и женщин, особенно для женщин из развивающихся стран, включая план достижения целевых показателей по обеспечению гендерной сбалансированности;	См. пункты 50 и 51 настоящего доклада.
Пункт 57(f)	Полный перечень с указанием количества и видов должностей, на которые не распространяются правила ротации;	См. пункт 14 настоящего доклада.
Пункт 57(g)	Всеобъемлющий анализ предполагаемых административных и финансовых последствий, включая прямые и косвенные расходы, связанные с внедрением политики мобильности для всех среднесрочных перемещений в места службы, включая расходы на обучение, с учетом нынешних и самых последних моделей мобильности, исходя из количества сотрудников, на которых будет распространяться политика и планирование в области использования рабочей силы;	См. пункты 70–81 настоящего доклада.

Пункт 57(h)	Стратегия сохранения институциональных знаний, а также анализ потенциальных последствий повышения текучести кадров и возможного оттока сотрудников на осуществление мандатов с учетом минимальных и максимальных предельных сроков нахождения в должности;	См. пункт 49 настоящего доклада.
Пункт 57(i)	Поддающиеся количественной оценке ключевые показатели эффективности и целевые показатели в отношении поставленных перед системой целей в рамках мобильности и развития карьеры, включая более справедливое распределение бремени и равных возможностей для международных сотрудников, которые работают в местах службы с трудными условиями и в центральных учреждениях;	См. пункты 59–69 настоящего доклада.
Пункт 57(j)	Анализ возможного влияния предлагаемой политики мобильности на географическое распределение персонала;	См. пункт 52 настоящего доклада.
Пункт 57(k)	Оценка потенциального бремени связанных с применением политики мобильности претензий в системе отправления правосудия в Организации и предложения по уменьшению такого бремени с учетом обязательств и материальной ответственности, вытекающих из действующих контрактных отношений;	См. пункты 53–58 настоящего доклада.
Пункт 59	<i>Просит</i> Генерального секретаря подготовить наброски и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят восьмой сессии альтернативное предложение, в дополнение к предлагаемой системе мобильности и развития карьеры, в частности, пересмотренных стимулов и подходов для поощрения географической мобильности, особенно сотрудников на должностях оперативного характера.	См. пункты 32–37 настоящего доклада.

В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам

Ссылки в резолюции

Просьбы к Генеральному секретарю

Принятые меры по выполнению просьбы

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, [A/67/545](#)

Мобильность

Пункт 70	Поскольку система, предложенная Генеральным секретарем в настоящем докладе, не ограничивается чисто добровольной мобильностью, Комитет считает, что следовало представить более полную информацию и анализ, обосновывающие переход к системе регулируемой мобильности.	См. пункты 6 и 48 настоящего доклада.
Пункт 71	Комитет также считает, что необходимо представить более подробное разъяснение того, как предлагаемая система сочетается с другими осуществляемыми инициативами по реформе управления.	В Секретариате осуществляются четыре пересекающиеся инициативы по реформе управления: политика мобильности, программа Умоджа, Международные стандарты учета в государственном секторе и глобальная стратегия полевой поддержки. Эти инициативы вместе взятые позволяют изменить методы работы Организации Объединенных Наций за счет модернизации управления финансовыми, людскими и физическими ресурсами, повышения транспарентности и, в конечном счете, сделают Организацию подлинно глобальной и современной.
Пункт 78	Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее предложить Генеральному секретарю представить соответствующие данные, удостоверенные при необходимости Комиссией ревизоров, во всеобъемлющем докладе, о котором говорится в пункте 136 ниже	См. приложение II к настоящему докладу.
Пункт 81	По мнению Консультативного комитета, отдача от предлагаемой системы мобильности и развития карьеры будет варьироваться в зависимости от вида назначения того или иного сотрудника (срочного, непрерывного или постоянного). Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает предложить Генеральному секретарю провести в его следующем докладе по данной теме более углубленное изучение этого вопроса.	См. пункты 11–14 пункты, относящиеся к сфере охвата: рамки будут применяться в отношении сотрудников, имеющих срочные, непрерывные и постоянные назначения.

Пункт 84	Вместе с тем Комитет с разочарованием узнал, что Генеральный секретарь не смог точнее определить сферу охвата своего предложения, указав число и конкретный характер этих должностей, поскольку данный аспект предлагаемой системы во многом определяет ее общую эффективность. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее предложить Генеральному секретарю в приоритетном порядке завершить эту работу и представить ее результаты Ассамблее в своем следующем докладе по этому вопросу.	См. пункт 14 настоящего доклада.
Пункт 87	Консультативный комитет полагает, что, хотя предложенная Генеральным секретарем система мобильности и развития карьеры, возможно, и будет способствовать некоторому облегчению положения сотрудников категории специалистов, работающих в течение длительного времени в местах службы с трудными условиями и не имеющих возможности перевестись в другую точку, она не обеспечивает полного решения проблемы справедливого распределения бремени работы в местах службы с трудными условиями, поскольку большинство должностей категории полевой службы относятся к местам службы категории D и E, в силу чего сотрудники на этих должностях обладают лишь ограниченными возможностями выехать из этих мест службы на основе ротации. Комитет признает, что система может несколько облегчить положение сотрудников категории полевой службы, если они смогут менять места службы, хотя бы путем переезда из одного места службы категорий D или E в другое, однако считает, что необходимо глубже проработать данный аспект этого предложения.	См. пункт 65 настоящего доклада. Поскольку должности категории полевой службы были созданы для полевой службы, перемещение сотрудников на этих должностях действительно ограничено этими местами службы. Вместе с тем, фактическое распределение сотрудников на должностях категории полевой службы по «семейным» и «несемейным» местам службы (по состоянию на июнь 2012 года 2599 сотрудников полевой службы находились в местах службы категории D и E, а 1521 сотрудник этой службы — в местах службы категории H, A, B и C) не означает, что для сотрудников этой категории не предусматривается распределения бремени. Перевод с «несемейного» места службы на «семейное» место службы займет у них больше времени, чем у сотрудников категории специалистов, учитывая то, что для сотрудников полевой службы имеется ограниченное количество «семейных» мест службы (несмотря на указанный в пункте 65 целевой показатель в 30 процентов для сотрудников категории полевой службы, которые прослужили пять или более лет в местах службы с трудными условиями).

Пункт 88	Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее предложить Генеральному секретарю при принятии решений о выборе из внутренних кандидатов незамедлительно начать отдавать предпочтение сотрудникам, длительное время проработавшим в местах службы с трудными условиями, не имея возможности для перевода в другое место, и предложить впоследствии Ассамблее в рамках его следующего доклада по этому вопросу любые дополнительные меры, которые он сочтет необходимыми для исправления сложившегося положения.	Обсуждение, проходившее в Генеральной Ассамблее, свидетельствует об отсутствии консенсуса по этой рекомендации. Поэтому этот вопрос рассматривается в контексте нынешнего предложения (см. пункт 24 настоящего доклада) для передачи его Ассамблее на дальнейшее рассмотрение.
Пункт 92	Что касается минимального срока нахождения в должности, то Комитет полагает, что для того, чтобы сотрудники могли полностью раскрыть свой потенциал на новой должности, одного года недостаточно. Кроме того, это может привести к новому повышению показателей текучести кадров, особенно в операциях по поддержанию мира, где в последнее время началось снижение указанного показателя (см. A/66/718, пункты 42 и 43) и — если не будут созданы надежные системы передачи знаний — к обусловленной этим эрозии институциональной памяти.	См. пункт 49 настоящего доклада.
Пункт 96	Консультативный комитет считает, что необходимо прояснить вопрос об ожидаемой численности и конфигурации профессиональных сетей и о том, как они будут подключаться к поэтапному внедрению системы мобильности. Необходимо также получить дополнительную информацию о порядке создания групп сотрудников сети по вопросам персонала, а также более подробное разъяснение их конкретных задач, функций и полномочий. Комитет считает также важным четко сформулировать дополнительные требования, предъявляемые к мобильности в рамках конкретных сетей, до принятия окончательного решения по предлагаемой системе. В этой связи Комитет напоминает о своем замечании, согласно которому этой работе будет в значительной мере способствовать внедрение эффективной системы кадрового планирования, включающей указатель наборов навыков.	См. информацию по профессиональным сетям в пунктах 13 и 30 настоящего доклада и более подробную дополнительную информацию о том, как они будут подключаться к поэтапному внедрению системы в пунктах 17–25.

Пункт 100	Консультативный комитет признает, что внедрение системы, обеспечивающей приоритетное рассмотрение определенных категорий внутренних кандидатов в процессе отбора и перемещения внутреннего персонала, является необходимым условием достижения целей, стоящих перед предлагаемой системой мобильности и развития карьеры (см. также пункт 88 выше). Однако Комитет не имеет ясного представления о том, каким образом будет обеспечиваться соответствие порядка продвижения по службе предлагаемому новому процессу отбора и перемещения персонала, и Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря подробно рассмотреть данный аспект предлагаемой системы в его следующем докладе по этому вопросу.	См. пункт 17 настоящего доклада.
Пункт 103	Консультативный комитет серьезно обеспокоен потенциальными последствиями нынешнего предложения для внешнего найма и, как следствие, для отбора кандидатов с учетом заслуг и достоинств, географической представленности и гендерного баланса. ... С учетом этих вызывающих обеспокоенность аспектов и множества решений Генеральной Ассамблеи по этому вопросу, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря скорректировать свое предложение в целях обеспечения того, чтобы внешние кандидаты имели равные возможности в процессе отбора и назначения на должности в Секретариате.	См. пункты 4, 8, 9 и 50–52 настоящего доклада.
Пункт 110	С учетом того, что внедрение предлагаемой новой системы отбора и перемещения персонала может привести к изменению роли руководителей, Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает предложить Генеральному секретарю продолжить изучение вопроса о роли отдельных руководителей, отвечающих за набор персонала, в предлагаемом процессе в целях обеспечения их дальнейшего непосредственного участия в отборе сотрудников, которые будут осуществлять основные программы работы их подразделений, и соответственно, их ответственности за такой отбор.	См. пункты 21 и 23 настоящего доклада.

Пункт 111	Что касается участия представителей персонала в советах профессиональных сетей, то Консультативный комитет признает необходимость всеохватного процесса с участием сотрудников, в частности, в целях укрепления доверия к предлагаемой новой системе отбора и перемещения персонала в плане ее целостности. Однако с учетом того, что Генеральный секретарь не представил каких-либо доводов в подтверждение обратного, Комитет считает, что нынешняя система центральных контрольных органов с участием представителей персонала позволяет надлежащим образом обеспечивать транспарентность и целостность этого процесса. Консультативный комитет не считает, что участие представителей персонала в советах профессиональных сетей наилучшим образом отвечает интересам Организации, и в этой связи он рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой скорректировать его предложение в целях включения в него положений о механизме участия представителей персонала, аналогичном существующей системе центральных контрольных органов.	См. пункт 10 настоящего доклада.
Пункт 112	В этой связи Комитет считает, что будет важно обеспечить четкое определение и юридическое обоснование полномочий, правил процедуры и руководящих принципов работы советов профессиональных сетей.	См. пункты 17–29 настоящего доклада, содержание которых будет в дальнейшем тщательно прорабатываться, если предложение будет принято.
Пункт 116	К совету по особым обстоятельствам в равной мере применимы заявления Комитета о его обеспокоенности относительно участия представителей персонала в советах профессиональных сетей (см. пункт 111 выше). Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает обратиться к Генеральному секретарю с просьбой скорректировать этот аспект своего предложения.	См. пункт 28 настоящего доклада.
Пункт 122	Консультативный комитет отмечает, что у Управления людских ресурсов может не иметься достаточных возможностей в связи с тем, что оно активно участвует также в осуществлении программы реформ в области людских ресурсов по другим направлениям (см. раздел II выше), а также напоминает, что модуль системы общеорганизационного планирования ресурсов по людским ресурсам не будет внедрен до конца 2015 года, т. е. он будет внедрен только после завершения подготовитель-	См. пункты 77 и 78 настоящего доклада.

ного периода (см. пункт 39 выше). В этой связи Комитет считает, что будет необходимо задействовать возможности в области людских ресурсов, имеющиеся на глобальном уровне, с тем чтобы обеспечить осуществление предложения Генерального секретаря, в случае его одобрения Генеральной Ассамблеей, без привлечения дополнительных ресурсов

Пункт 129

Комитет принимает к сведению предоставленную ему Генеральным секретарем в ответ на запрос информацию об ориентировочных расходах и подчеркивает, что прямые расходы на предлагаемую систему, о которой говорится в пункте 126 выше, не являются предположением или оценкой, а основаны на конкретном сценарии, который может измениться.

См. пункты 71–81 настоящего доклада и приложение II к нему.

С учетом своих замечаний в пункте 78 выше Консультативный комитет сомневается в отношении надежности информации, использовавшейся для расчета численности сотрудников, которые, как ожидается, ежегодно меняют места службы (см. пункт 125(b) выше).

Пункт 130

Консультативный комитет считает, что в докладе Генерального секретаря было необходимо представить гораздо более углубленный анализ прямых и косвенных общих расходов на предлагаемую систему мобильности и развития карьеры с учетом существующих тенденций мобильности и планирования людских ресурсов. Такой анализ позволил бы Комитету провести более надежную оценку той степени, в какой такие расходы могут быть покрыты за счет утвержденных ресурсов. В связи с этим Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в его следующий доклад по этому вопросу подробный отчет о полных расходах на предлагаемую систему. Консультативный комитет подчеркивает важное значение эффективного механизма мониторинга для определения фактических расходов на систем.

См. пункты 71–81 настоящего доклада.

Пункт 132	Консультативный комитет согласен с Генеральным секретарем в том, что показатели деятельности необходимы для определения воздействия предлагаемой системы мобильности и развития карьеры. Вместе с тем Комитет считает, что предложенные Генеральным секретарем показатели требуют дополнительного уточнения для обеспечения возможности надлежащей оценки деятельности на их основе.	См. пункты 59–69 настоящего доклада.
Пункт 133	В связи с этим Комитет рекомендует уточнить показатель 1 и включить для каждого указанного отделения и каждой указанной полевой операции нормы вакансий, на основе которых можно определять достигнутый прогресс. ... Комитет рекомендует дополнительно уточнить показатель 2 для отражения периода времени, проведенного сотрудниками в конкретных местах службы, с тем чтобы можно было определить число перемещений между местами с одинаковой классификацией тяжелых условий службы. И наконец, что касается показателя 3, Консультативный комитет рекомендует использовать для определения географической мобильности старших руководителей не только данные ИМИС, но также данные, зарегистрированные во всех системах информации о людских ресурсах.	В управленческих целях задача заключается в том, чтобы обеспечить сбалансированные нормы вакансий в рамках всей Организации, а не заниматься конкретными нормами вакансий по каждому отделению. Показатель 2 используется для создания более эффективной модели перемещений между местами службы с трудными условиями и местами службы, где такие условия отсутствуют. Насколько позволяет эта система, Секретариат займется определением географической мобильности после того, как будет внедрена политика мобильности.
Пункт 134	Консультативный комитет также считает, что могут оказаться полезными дополнительные показатели выполненной работы для определения, в частности, воздействия системы на квалификацию сотрудников, показатели текучести кадров (см. также пункт 92 выше) и эффективность осуществления мандата. Генеральная Ассамблея может пожелать предложить Генеральному секретарю разработать такие дополнительные показатели и представить их в контексте его следующего доклада по этому вопросу.	См. новые показатели 4 и 5 в пунктах 61 и 62 и 67–69 настоящего доклада.

Пункт 136

Консультативный комитет рекомендует Ассамблее См. настоящий доклад. предложить Генеральному секретарю продолжить дальнейшее развитие и уточнение аспектов системы, указанных в пунктах 71, 78, 81, 84, 87, 96, 100, 103, 110–112, 116, 130, 133 и 134 выше.

Учитывая намерение Генерального секретаря при- См. настоящий доклад. ступить к внедрению предлагаемой системы 1 января 2015 года, Комитет далее рекомендует Генеральной Ассамблее предложить Генеральному секретарю представить на ее рассмотрение в самое ближайшее время, но не позднее, чем основная часть шестьдесят восьмой сессии, всеобъемлющий доклад о предлагаемой системе мобильности и развития карьеры, в котором бы рассматривались вопросы, поднятые Комитетом, включая необходимость более подробной информации и анализа для обоснования перехода от чисто добровольной системы к системе управляемой мобильности.

Как отмечается в пункте 88 выше, по мнению Консультативного комитета, меры по улучшению положения сотрудников, которые находились в местах с тяжелыми условиями работы на протяжении длительных периодов времени, не имея возможности для перемещения, не обусловлены утверждением Генеральной Ассамблеей нынешнего предложения Генерального секретаря.

Обсуждение, проходившее в Генеральной Ассамблее, свидетельствует об отсутствии консенсуса по этой рекомендации. Поэтому этот вопрос рассматривается в контексте нынешнего предложения (см. пункт 24 настоящего доклада) для передачи его Ассамблее на дальнейшее рассмотрение.

Приложение II

Действующие модели мобильности

1. Первоначальный и уточненный варианты системы, каждый из которых предлагает регулируемую систему мобильности, призваны изменить действующие модели перемещения персонала в Секретариате. Как показано ниже, анализ имеющихся данных (проведенный по просьбе Генеральной Ассамблеи, изложенной в пункте 57(а) ее резолюции [67/255](#)) позволил установить, что проблема Секретариата заключается не в том, что его персонал не является мобильным. В действительности, сотрудники перемещаются, а некоторые перемещаются часто. Проблема скорее заключается в отсутствии регулирования или руководства со стороны Организации процессом принятия решений о том, когда и куда перемещать сотрудников, так как вопросы о заполнении каждой должности рассматриваются независимо друг от друга. В результате одни сотрудники не меняют должность вовсе, некоторые перемещаются на другие должности в пределах «легких» мест службы или между ними, и в то же время многие другие «застревают» в местах службы с более трудными условиями. При всем этом каждое перемещение сотрудников сопряжено с затратами денежных средств Организации, эффективность использования которых зависит от того, насколько эти перемещения отвечают стратегическим кадровым целям Организации и учитывают потребность в распределении бремени.

2. Имеющиеся данные позволили выявить ряд закономерностей перемещения, обусловленные процессом независимого и индивидуального принятия решений. Во-первых, количество перемещений в места службы может в значительной мере варьироваться от года к году. Во-вторых, сотрудники, меняющие место службы, стремятся перевестись в место службы, аналогичное тому, из которого они прибыли. При этом большая часть перемещений осуществляется между штаб-квартирами или из одного «семейного» места службы в другое.

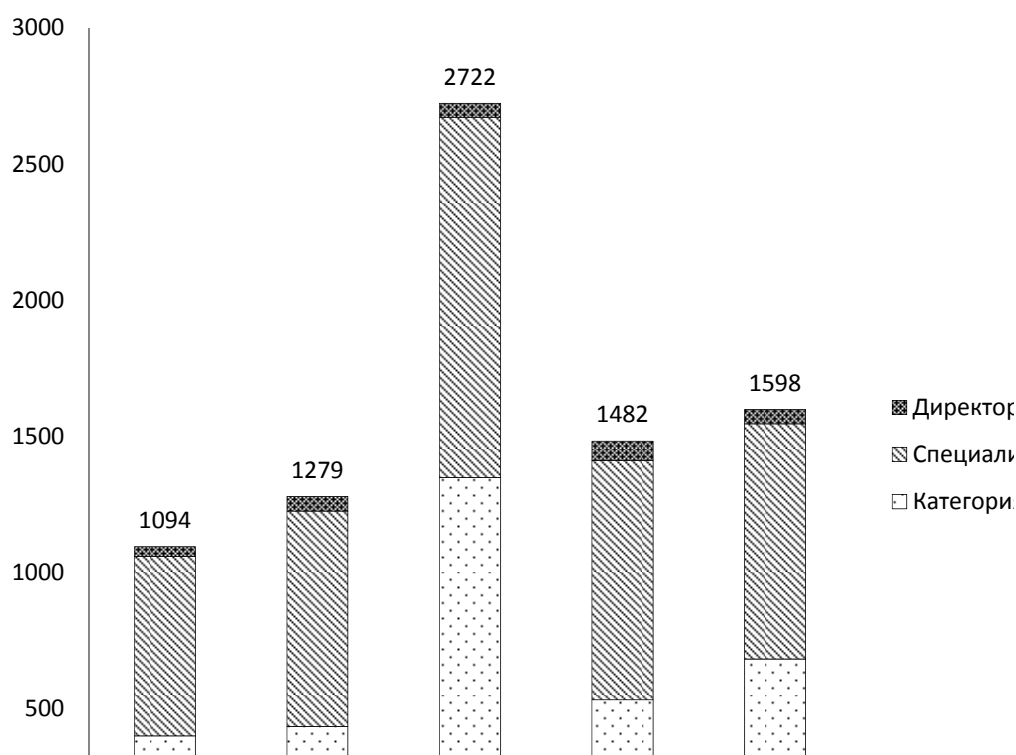
3. За последние пять лет количество долгосрочных перемещений^a в места службы колебалось в широких пределах из года в год. Ежегодно в течение этих пяти последних лет долгосрочному перемещению подлежало в среднем 1635 сотрудников, нанятых на международных условиях. На диаграмме I, ниже, представлено количество долгосрочных перемещений в места службы сотрудников категорий специалистов, директоров и местного разряда в течение каждого календарного года. Благодаря проведенным в 2009 году реформам системы контрактов этот анализ охватывает все виды контрактов. Кроме того, до проведения реформ системы контрактов многие сотрудники работали по срочным контрактам и их переход в другое учреждение осуществлялся посредством увольнения и повторного назначения. Соответственно, в анализ включены случаи смены мест службы, которые осуществлялись путем увольнения и повторного назначения, имевшего место в течение 60 дней. Необычно высокий показатель за 2009 год объясняется рядом конкретных событий, приведших к перемещению значительного числа сотрудников Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго, Миссии

^a Долгосрочные перемещения — переводы на срок не менее одного года. С тем чтобы перемещение соответствовало действующим требованиям о горизонтальном перемещении и учитывалось в расчетах, связанных со службой по непрерывным контрактам, его продолжительность должна составлять не менее одного года.

Организации Объединенных Наций в Судане, Смешанной операции Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре, Миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку и Миссии Организации Объединенных Наций в Центральноафриканской Республике и Чаде из главных отделений в другие отделения тех же миссий. Однако показатель за 2009 год не был исключен из среднего значения, так как вполне можно предположить, что другие такого рода колебания могут время от времени иметь место.

Диаграмма I

Долгосрочные перемещения в места службы сотрудников категорий специалистов, директоров и местного разряда, 2007–2011 годы



Источник: Комплексная система управленческой информации (ИМИС).

4. На диаграмме II, ниже, представлено направление долгосрочных перемещений в места службы сотрудников категории специалистов в течение периода 2007–2011 годов^b. Указаны категории мест службы по степени трудности условий работы^c, в которые перемещаются сотрудники: первый столбец слева

^b Некоторые перемещения не могут быть включены, так как в Комплексной системе управленческой информации не содержится информация о степени трудности условий работы.

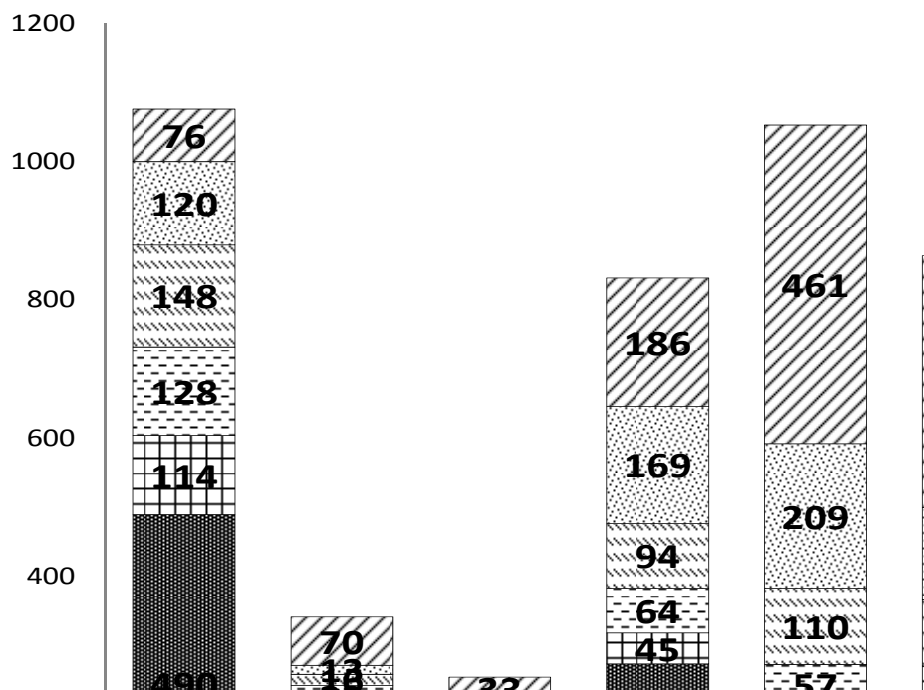
^c По классификации Комиссии по международной гражданской службе все места службы относятся к одной из шести категорий: Н, А, В, С, D и Е. К местам службы категории Н относятся штаб-квартиры и другие аналогичные места службы, относимые к этой

относится ко всем перемещениям из мест службы категории Н в течение этого периода как в другое место службы категории Н (нижняя часть этого столбца), так и в место службы категории А (вторая часть этого столбца) и т. д.

5. Эти данные свидетельствуют о том, что сотрудники, работающие в местах службы категории Н, стремятся перевестись в другие места службы категории Н, а сотрудники, работающие в местах службы категорий D и E, стремятся перевестись в другие места службы категорий D и E. Задача политики регулируемой мобильности заключается в том, чтобы изменить эту закономерность и обеспечить, чтобы перемещения в места службы (которые сопряжены с прямыми затратами Организации) содействовали достижению целей мобильности, а именно — в максимальной степени стимулировать распределение бремени в соответствующих функциональных областях и обмен знаниями между штаб-квартирами и периферийными местами службы. Одной из желательных мер по изменению этой закономерности стало бы увеличение численности сотрудников по политическим вопросам и сотрудников по вопросам прав человека, перемещаемых между полевыми миссиями и штаб-квартирами, а не преимущественно среди полевых миссий. Другой полезной мерой по изменению этой закономерности стало бы увеличение численности сотрудников по экономическим вопросам, перемещаемых между региональными комиссиями (многие из которых расположены в местах службы категорий А и В) и Департаментом по экономическим и социальным вопросам (в месте службы категории Н).

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.

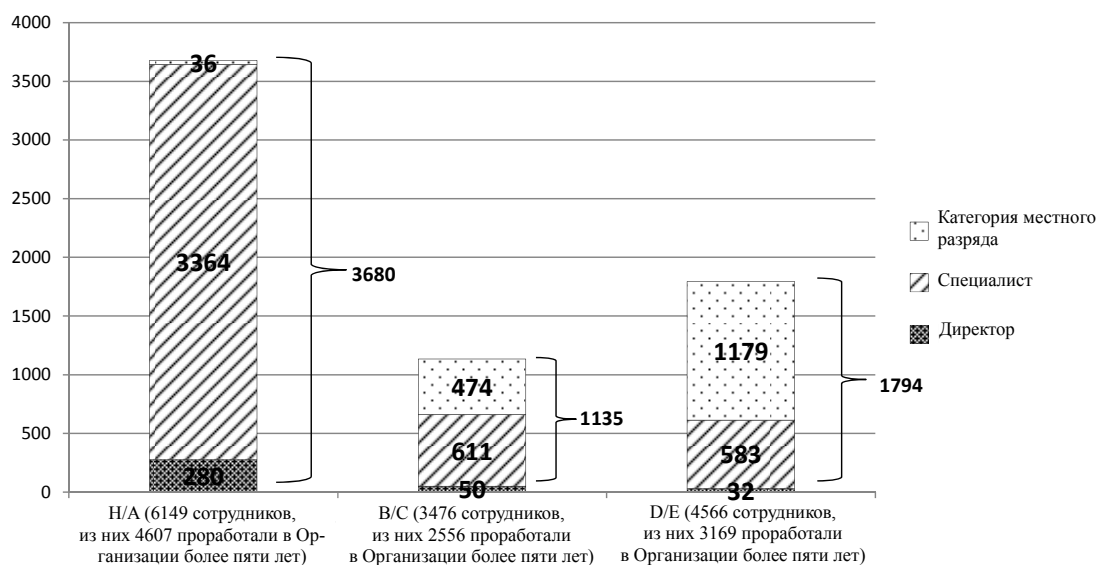
Диаграмма II
 Долгосрочные перемещения в места службы сотрудников категории специалистов, 2007–2011 годы



6. Имеющиеся данные позволяют говорить о том, что значительное число сотрудников стремится остаться в местах службы, относящихся к той же группе сложности, в течение продолжительного срока. Эта тенденция изображена на диаграмме III, ниже. Значение в верхней части каждого столбца относится к общему числу сотрудников категорий специалистов, директоров и местного разряда, которые оставались в месте службы той же группы сложности в течение не менее пяти лет, даже при условии возможной смены их должности или места службы. Значение в нижней части столбца показывает общее число сотрудников в этих группах сложности и среди них число тех, кто проработал в Организации не менее пяти лет. Эти данные говорят о том, что среди сотрудников, проработавших в Организации не менее пяти лет, 57 процентов работающих в местах категорий D или E составляют те, кто проработал в этих местах службы не менее пяти лет. Среди сотрудников, работающих в местах службы категорий B или C, 44 процента составляют те, кто проработал там не менее пяти лет. Это же справедливо в отношении 80 процентов сотрудников, работающих в местах службы категорий H и A.

Диаграмма III

Сотрудники категорий специалистов, директоров и местного разряда, проработавшие в местах службы, относящихся к той же группе сложности, в течение не менее пяти лет



Источник: ИМИС, по состоянию на 31 мая 2013 года.

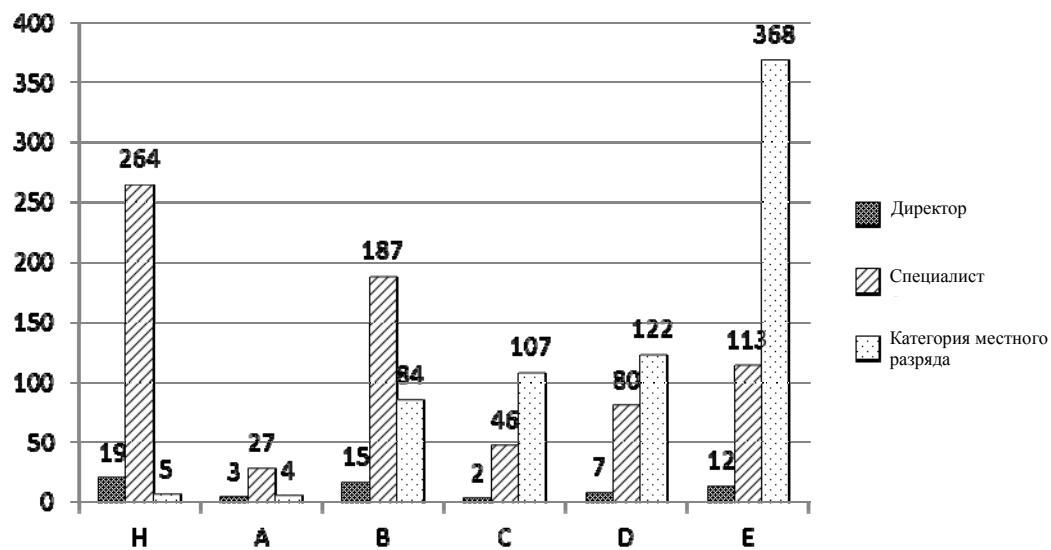
7. Имеющиеся данные указывают на то, что есть сотрудники, которые никогда не меняли свою должность. На диаграмме IV показано, что из 14 191 сотрудника, которые будут подлежать действию политики мобильности, по меньшей мере 1465 человек^d (10,3 процента) превысили предлагаемые максимальные предельные сроки нахождения в должности (семь лет — места службы категорий Н и А, четыре года — места службы категорий В и С и три года — места службы категорий D и E).

^d Это значение, по всей видимости, должно быть выше, так как имеющиеся данные не позволяют определить, когда количество должностей сотрудников изменяется только в силу административных (например, бюджетных) причин.

Диаграмма IV

Число сотрудников, превысивших предлагаемые максимальные сроки нахождения в должности

Источник: ИМИС, по состоянию на 31 мая 2013 года.



Источник: ИМИС, по состоянию на 31 мая 2013 года.