



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
17 November 2013  
Russian  
Original: English

**Шестьдесят восьмая сессия**  
Пункт 139 повестки дня  
**Управление людскими ресурсами**

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

### **Мобильность**

#### **Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам**

### **I. Введение**

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря «На пути к формированию международного, динамичного и легко адаптирующегося штата сотрудников: мобильность» (A/68/358), в котором представлен уточненный вариант предложенной Генеральным секретарем системы мобильности и развития карьеры сотрудников на должностях категорий специалистов и выше и полевой службы, а также альтернативное предложение. Этот доклад Генерального секретаря был представлен во исполнение соответствующих положений резолюции 67/255 Генеральной Ассамблеи, связанных с его первоначальным предложением в отношении мобильности, которое было изложено в его докладе о мобильности от 21 августа 2012 года (A/67/324/Add.1). Замечания Консультативного комитета по первоначальному предложению Генерального секретаря содержатся в докладе Комитета об управлении людскими ресурсами от 14 ноября 2012 года (A/67/545, пункты 68–136). В ходе рассмотрения последнего доклада о мобильности члены Комитета встречались с представителями Генерального секретаря, от которых были получены дополнительная информация и пояснения, включая письменные ответы, поступившие 11 октября 2013 года. Комитет также получил письменные замечания по этому докладу Генерального секретаря от Союза персонала Организации Объединенных Наций в Центральных учреждениях, Координационного совета персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве и Совета персонала Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана.



## II. Справочная информация

2. В своей резолюции [67/255](#) Генеральная Ассамблея выразила удовлетворение в связи с тем, что Генеральный секретарь преисполнен решимости разработать политику регулируемой мобильности, призванную повысить способность Организации выполнять разнообразные и сложные мандаты, осуществление которых возлагается на нее государствами-членами (пункт 51). Кроме того, Ассамблея отметила, что общей целью предлагаемой Генеральным секретарем системы мобильности и развития карьеры персонала является формирование единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников для результативного выполнения мандатов, осуществление которых возлагается на Организацию государствами-членами, и развитие навыков и умений сотрудников (пункт 53). Ассамблея постановила, что мобильность означает такое изменение служебного положения, которое связано с изменением одного или нескольких факторов (функций, обязанностей, департамента или места службы) или с переходом из Секретариата в учреждение, фонд или программу системы Организации Объединенных Наций или обратно (пункт 56).

3. Также в своей резолюции [67/255](#) Генеральная Ассамблея подтвердила принцип недискриминации внешних кандидатов и подчеркнула важность предоставления внешним кандидатам возможности участвовать в процессе отбора и найма (пункт 54). Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей для рассмотрения на ее шестьдесят восьмой сессии всеобъемлющий доклад в целях дальнейшего уточнения предлагаемой им политики мобильности, охватывающий, в частности, вопросы, перечисленные в подпунктах (a)-(k) пункта 57 этой резолюции (пункт 57). Ассамблея просила также Генерального секретаря представить альтернативное предложение с указанием, в частности, пересмотренных стимулов и подходов для поощрения географической мобильности, особенно сотрудников на должностях оперативного характера (пункт 59).

4. В своем последнем докладе о мобильности Генеральный секретарь представляет два варианта: уточненное предложение и альтернативное предложение.

5. Уточненное предложение предполагает периодическое перемещение всех набранных на международной основе сотрудников посредством применения предельных сроков нахождения в должности, увязанных с классификацией конкретного места службы по степени трудности условий, и осуществления программы регулируемого горизонтального перемещения, в рамках которой работающие сотрудники будут подавать заявления о включении их в кадровый резерв на замещение занятых должностей. Генеральный секретарь особо отмечает два ключевых изменения по сравнению с его первоначальным предложением: а) предусматривается опубликование объявлений о вакансиях<sup>1</sup> и замещение вакантных должностей на основе конкурса среди внутренних и внешних кандидатов и б) для сохранения за администрацией полномочий на окончательное утверждение предлагаемых кадровых перестановок и принятие соответствующих решений предусматривается изменение состава советов профессиональных сетей с изменением в этой связи роли представителей персонала

---

<sup>1</sup> Определяются как новые должности или должности, не занятые сотрудниками по причине выхода на пенсию, выхода в отставку или назначения на другую вакантную должность.

(A/68/358, пункты 4 и 10). В разделах VI, VII и VIII своего доклада Генеральный секретарь во исполнение соответствующих просьб Генеральной Ассамблеи приводит дополнительную информацию, касающуюся последствий для институциональных знаний, равной представленности мужчин и женщин, географического распределения и системы отправления правосудия, а также информацию о показателях эффективности и затратах, связанных с реализацией уточненного предложения.

6. Что касается альтернативного предложения, запрошенного Генеральной Ассамблеей (резолюция 67/255, пункт 59), то Генеральный секретарь представляет предложение, которое основано на стимулировании, а не на максимальных сроках нахождения в должности, и ориентировано на поощрение географической мобильности, особенно сотрудников на должностях административного характера. В соответствии с альтернативным предложением мобильность персонала будет стимулироваться посредством установления требования об одном географическом перемещении для получения права на занятие должности уровня С-5 и о втором географическом перемещении для получения права на занятие должностей уровня Д-1 и Д-2 (A/68/358, пункт 34). Кроме того, сотрудники, занимающие должности, принадлежащие к группам должностей, в рамках которых не менее 30 процентов сотрудников базируются в местах службы категорий С, Д или Е<sup>2</sup>, должны будут отработать в этих местах службы, с тем чтобы получить право на занятие должности уровня С-5 и выше. Точно так же те сотрудники, которые занимают должности, принадлежащие к группам должностей, в рамках которых более 30 процентов сотрудников работают в местах службы, не относящихся к категории Н, для получения права на занятие должности уровня С-5 и выше должны будут отработать в местах службы, не относящихся к категории Н (там же, пункт 35). В качестве одного из средств стимулирования мобильности будет по-прежнему допускаться (как и при нынешней системе) практика сохранения должностей за сотрудниками, но должности эти будут сохраняться в течение периода продолжительностью два года, с тем чтобы облегчить бремя административной нагрузки, связанной с сохранением должностей на короткие периоды (там же, пункт 36). Как и в контексте уточненного предложения вынесение рекомендаций по отбору будет являться прерогативой советов профессиональных сетей или совета по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня, а не отдельных руководителей подразделений, для которых нанимается персонал (там же, пункт 37). Информация обо всех имеющихся должностях будет публиковаться в ходе кампаний по укомплектованию штатов, и к замещению таких должностей будут допускаться как внутренние, так и внешние кандидаты (там же).

7. Генеральный секретарь излагает свои мнения относительно возможных преимуществ подготовленного им уточненного предложения в разделе V сво-

---

<sup>2</sup> По классификации Комиссии по международной гражданской службе все места службы относятся к одной из шести категорий: Н, А, В, С, Д и Е. К местам службы категории Н относятся места расположения штаб-квартир и другие относимые к этой категории места службы, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет программ по оказанию помощи в целях развития или гуманитарной помощи, или же места службы в странах, входящих в Европейский союз. Места службы категорий от А до Е являются периферийными местами службы и распределяются по категориям в зависимости от трудности условий.

его доклада (там же, пункты 38–48). В пункте 48 доклада он высказывает отдельные оговорки, касающиеся альтернативного предложения.

### **III. Общие замечания**

8. Консультативный комитет по-прежнему выступает за содействие обеспечению мобильности персонала.

9. Комитет с удовлетворением отмечает усилия Генерального секретаря по разработке как уточненных, так и альтернативных предложений во исполнение просьб Генеральной Ассамблеи, высказанных в ее резолюции [67/255](#).

10. Кроме того, Комитет отмечает усилия по выполнению изложенных в пункте 57 указанной резолюции просьб Генеральной Ассамблеи о представлении дополнительной информации.

11. Консультативный комитет считает ценным тот общий как для уточненного, так и для альтернативного предложений Генерального секретаря элемент, каковым является создание советов профессиональных сетей, и считает, что этот элемент мог бы внести вклад в формирование жизнеспособной системы мобильности для Организации. В этой связи Комитет не возражает против создания этих советов с учетом замечаний и рекомендаций, содержащихся в нижеследующих пунктах.

12. Консультативный комитет рекомендует утвердить альтернативное предложение Генерального секретаря с учетом замечаний и рекомендаций, содержащихся в нижеследующих пунктах.

13. Консультативный комитет считает, что вопрос о надлежащих переходных мерах для обеспечения внедрения предлагаемых изменений и их применимости к уже работающим сотрудникам будет необходимо проработать до внедрения самих изменений.

### **IV. Уточненное предложение в отношении мобильности и альтернативное предложение**

#### **Внешние кандидаты**

14. В своем докладе об управлении людскими ресурсами Консультативный комитет отметил, что в первоначальном предложении Генерального секретаря в отношении мобильности предусматривалось первоочередное рассмотрение заявлений, отвечающих требованиям внутренних кандидатов на том основании, что это будет содействовать обеспечению географической и функциональной мобильности и облегчению бремени, ложащегося на сотрудников в местах службы с трудными условиями, и помогать персоналу сокращаемых миссий в нахождении других подходящих должностей ([A/67/545](#), пункты 97–99). Генеральный секретарь указал, что по правилам предлагаемой системы отвечающие требованиям внешние кандидатуры будут рассматриваться только в том случае, если не будут найдены подходящие внутренние кандидаты ([A/67/324/Add.1](#), пункт 31).

15. Консультативный комитет выразил серьезную обеспокоенность по поводу потенциальных последствий этого предложения для найма внешних кандидатов и, как следствие, для отбора кандидатов с учетом заслуг и достоинств, для географической представленности и для гендерной сбалансированности. По мнению Комитета, если возможности Организации в плане привлечения новых талантливых сотрудников будут ограничиваться необходимостью рассмотрения внутренних кандидатур в первоочередном порядке, то существует опасность того, что Секретариат окажется «закрытым» для внешних кандидатов (A/67/545, пункт 103). Одобрив рекомендацию, вынесенную Комитетом в этой связи, Генеральная Ассамблея подтвердила принцип недискриминации внешних кандидатов и подчеркнула важность предоставления внешним кандидатам возможности участвовать в процессе отбора и найма, с тем чтобы не допустить потенциального ограничения способности Организации отбирать наиболее квалифицированных кандидатов на как можно более широкой географической основе (резолюция 67/255, пункт 54).

16. Уточненное предложение предусматривает, что все вакансии будут заполняться внешними и внутренними кандидатами, выбранными на основе размещения объявлений о вакансиях с конкретным описанием должностных функций или стандартных вакансиях (A/68/358, пункт 9). Советы профессиональных сетей будут также иметь возможность заполнять вакансии, используя реестры внутренних и внешних кандидатов, прошедших предварительную проверку (там же). Кроме того, будут применяться процедуры внутреннего горизонтального перемещения, предусматривающие подачу работающими сотрудниками заявлений о включении их в кадровый резерв на замещение занятых должностей того же уровня (там же, пункт 18(b)). Участвовать в этом процессе будут те сотрудники, которые либо достигли предельного срока нахождения в должности, либо находились на своей текущей должности не менее одного года и выразили желание принять участие в нем (там же). Хотя Генеральный секретарь указывает, что уточненное предложение обеспечит внешним кандидатам больше возможностей по сравнению с теми, которые были предусмотрены в первоначальном предложении, он в то же время отмечает, что оценка воздействия такой политики на набор внешних кандидатов затруднена ввиду невозможности точного прогнозирования числа вакансий, которые будут иметься в отдельные годы (там же, пункт 9).

17. Консультативный комитет отмечает, что, несмотря на предпринятую в контексте уточненного предложения попытку решить задачу обеспечения равных возможностей для внешних и внутренних кандидатов, внешние кандидаты остаются в значительной мере в невыгодном положении, поскольку все вакансии, открывающиеся в связи с горизонтальным перемещением сотрудников, будут заполняться внутренними кандидатами в рамках предлагаемой процедуры регулируемого перемещения. Комитет признает сложность задач, связанных с созданием системы обязательной ротации при одновременном обеспечении равных возможностей для внешних кандидатов. Вместе с тем Комитет считает, что уточненное предложение Генерального секретаря по-прежнему не позволяет выполнить директивные указания Генеральной Ассамблеи на этот счет.

18. В этой связи Консультативный комитет напоминает о замечаниях, высказанных им в контексте рассмотрения последнего доклада Генерального секретаря о составе Секретариата и касавшихся недостаточного

уменьшения числа непредставленных и недопредставленных стран, а также необходимости повышения представленности в Организации женщин, в частности на должностях высокого уровня (A/68/523, пункты 9–11). Комитет напоминает о том, что недавно Генеральная Ассамблея подчеркнула важность предоставления внешним кандидатам возможности участвовать в процессе подбора и найма, с тем чтобы не допустить потенциального ограничения способности Организации отбирать наиболее квалифицированных кандидатов на как можно более широкой географической основе (резолюция 67/255, пункт 54).

19. Комитет считает, что предложения касательно поощрения внутренней мобильности, будучи необходимыми для стимулирования перемещения и развития карьеры уже работающих сотрудников, не должны негативно сказываться на усилиях по укреплению Организации за счет привлечения новых способных сотрудников из числа внешних кандидатов на должности всех уровней.

20. Выдвинутое Генеральным секретарем альтернативное предложение не предусматривает установления предельных сроков нахождения в должности или тот или иной процесс регулируемого внутреннего горизонтального перемещения, в котором могли бы участвовать только внутренние кандидаты. В этой связи Консультативный комитет считает, что альтернативное предложение, которое сохранило бы для внешних кандидатов возможности подавать заявления на замещение любых вакантных должностей, не будет иметь негативных последствий для усилий по привлечению внешних кандидатов. Таким образом, реализация альтернативного предложения обеспечила бы равные возможности для внутренних и внешних кандидатов.

#### **Прямые и косвенные затраты, связанные с внедрением новой системы мобильности**

21. Генеральная Ассамблея просила представить ей всесторонний анализ расходов, связанных с предлагаемой политикой мобильности (резолюция 67/255, пункт 57(g)), как это было рекомендовано Консультативным комитетом в его замечаниях по первоначальному предложению Генерального секретаря (A/67/545, пункты 129 и 130). В содержавшем эти замечания докладе Комитет указал, что более углубленный анализ общих расходов, как прямых, так и косвенных, связанных с предлагаемой системой мобильности и развития карьеры, с учетом существующих тенденций мобильности и порядка планирования людских ресурсов позволил бы Комитету провести более надежную оценку возможных масштабов покрытия этих расходов за счет утвержденных ресурсов. Комитет также особо отметил важное значение создания эффективного механизма мониторинга для определения фактических расходов, связанных с той или иной утвержденной системой.

22. В контексте рассмотрения первоначального предложения Генерального секретаря в отношении мобильности Консультативному комитету была представлена ориентировочная схема расчета затрат, связанных с предлагаемой системой мобильности, основанная на ряде различных исходных предположений (A/67/545, пункты 125 и 126). Комитет отметил, однако, что представленные ему данные о прямых расходах не являлись предположительными или оценочными, а были основаны на конкретном сценарии, который может изме-

ниться. Комитет выразил сомнение в достоверности информации, использованной для расчета ожидаемой численности сотрудников, которые ежегодно меняют места службы (там же, пункт 129).

23. В своем последнем докладе о мобильности Генеральный секретарь приводит для целей иллюстрации расходов пример перемещения одного сотрудника, не имеющего иждивенцев (A/68/358, пункт 72), и указывает, что ориентировочные затраты, связанные с географическим перемещением одного сотрудника, составляют в среднем по всей организации приблизительно 88 000 долл. США (там же, пункт 73). Эта цифра отражает средние единовременные затраты на географическое перемещение одного сотрудника за весь срок назначения (60 000 долл. США), указанные в одном из докладов Комиссии по международной гражданской службе (A/67/30), плюс связанные с географическим перемещением средние периодические затраты за весь срок назначения (28 000 долл. США), складывающиеся из элемента выплат в связи с неполным переездом и надбавки за мобильность. Эти средние суммы определены из расчета продолжительности срока назначения от двух до пяти лет с учетом классификации места службы, в котором работает сотрудник. Затраты применительно к сотрудникам на должностях категорий специалистов и директоров определены на основе данных, относящихся к должностям класса С-4 (ступень 6), а применительно к сотрудникам на должностях категории полевой службы — на основе данных, относящихся к должностям класса ПС-4 (ступень 6).

24. Что касается косвенных затрат, которые могут возникнуть в связи с административным обеспечением функционирования системы регулируемой мобильности, то Генеральный секретарь указывает на возможность последствий в плане необходимости более систематического управления знаниями, приобретения новых навыков, профессиональной подготовки, вводного инструктажа и поддержки сотрудников, но в то же время отмечает, что эти последствия не повлекут за собой возникновения дополнительных потребностей в ресурсах или дополнительных административных расходов (A/68/358, пункты 74–78). Генеральный секретарь указывает также, что в этой связи возникает необходимость в частичном перераспределении ресурсов из действующих структур в сетевые группы по укомплектованию штатов (там же, пункт 78).

25. В ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи о проведении всестороннего анализа расходов Генеральный секретарь указывает, что средние будущие затраты в целом сохраняются на том же уровне, что и сейчас (там же, пункт 80), и что за пятилетний период 2007–2011 годов в среднем за календарный год имели место 1635 перемещений по собственной инициативе сотрудников на должностях категорий специалистов, директоров и полевой службы (там же, пункты 3 и 79). Вместе с тем он отмечает, что число случаев перемещений со сменой места службы может колебаться в широких пределах из года в год, в том числе в связи с конкретными событиями, затрагивающими полевые миссии (там же, пункт 79 и пункты 2 и 3 приложения II). Генеральный секретарь добавляет, что, поскольку предусматриваемая уточненным предложением система основана на собственной инициативе, точно спрогнозировать количество и тип географических перемещений, которые будут осуществлены в будущем, не представляется возможным, и указывает, что задача в контексте предложения заключается не в том, чтобы перемещений стало больше, а в том, чтобы они носили более стратегический характер (там же, пункты 79 и 81). Он также ука-

зывает на возможность увеличения числа географических перемещений после перехода к политике регулируемой мобильности. В этой связи для целей иллюстрации Генеральный секретарь приводит оценочные данные, согласно которым увеличение числа географических перемещений на 20 процентов по сравнению с текущим средним числом перемещений повлечет за собой увеличение затрат примерно на 28,2 млн. долл. США и эта сумма будет распределяться между различными источниками финансирования в зависимости от направления перемещений (там же, пункт 81).

26. Консультативный комитет сомневается в обоснованности использования среднегодового числа долгосрочных перемещений со сменой места службы за период с 2007 по 2011 год (1635) в качестве подходящего базисного показателя для оценки последствий реализации той или иной новой программы горизонтальной мобильности. Комитет отмечает, в частности, что в последнем докладе Генерального секретаря о составе Секретариата содержатся сводные данные о движении персонала за 12-месячный период, закончившийся 30 июня 2013 года. Эти данные показывают, что в указанный период имели место 403 случая горизонтального перемещения персонала между разными департаментами или управлениями в пределах одного или нескольких мест службы (A/68/356, таблица 15). В ответ на соответствующий запрос Комитет был информирован о том, что в 157 из этих случаев перемещение было связано с изменением страны места службы. Будучи также информированным о том, что перевод сотрудников является лишь частным случаем горизонтального перемещения, Комитет считает, что эти 157 географических перемещений, имевших место в 12-месячном периоде, закончившемся 30 июня 2013 года, могли бы использоваться в качестве подходящего базисного показателя для оценки последствий предложений Генерального секретаря, касающихся географической горизонтальной мобильности.

27. В ходе рассмотрения уточненного предложения Консультативный комитет запросил дополнительные разъяснения по вопросу о затратах, в частности с учетом своего мнения о том, что уточненное предложение предусматривает значительные сдвиги в динамике и характере перемещений персонала в рамках всей Организации, что сопряжено с риском ощутимых последствий в плане расходов. Комитет был информирован о вероятности того, что многие сотрудники, у которых закончится предлагаемый минимальный срок нахождения в должности (один год), будут начинать предпринимать шаги в целях того или иного перемещения до истечения предельного срока нахождения в должности. Поэтому прогнозирование числа перемещений будет затруднено, и число перемещений, как и в настоящее время, будет, скорее всего, меняться от года к году. В этой связи Секретариат подтвердил, что он не может подготовить достоверные оценки будущих затрат.

28. Комитет принимает к сведению отраженные на диаграмме IV приложения II к докладу Генерального секретаря данные, согласно которым по состоянию на 31 мая 2013 года из 14 191 сотрудника, на которых может распространиться действие политики мобильности, у 1465 человек превышены предлагаемые предельные сроки нахождения в должности. Хотя Комитет признает, что не все перемещения повлекут за собой изменение места службы, представляется, что установление предельных сроков нахождения в должности в соответствии с уточненным предложением может повлечь за собой перемещения

персонала, число которых значительно превысит базисный показатель за 2012/13 год (157).

29. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что в действительности проблема глобального Секретариата заключается не в том, что его персонал недостаточно мобилен. По его мнению, проблема скорее заключается в отсутствии регулирования со стороны Организации процесса принятия решений о том, когда и куда перемещать сотрудников, или в отсутствии руководства этим процессом, поскольку вопросы о заполнении каждой должности рассматриваются независимо друг от друга (A/68/358, приложение II, пункт 1). Имеющиеся данные свидетельствуют также о том, что сотрудники, меняющие место службы, как правило, переводятся в места службы, сходные с теми, из которых они прибыли, и основная часть перемещений осуществляется между местами расположения штаб-квартир или из одного «несемейного» места службы в другое (там же, приложение II, диаграмма III).

30. Признавая, что не все перемещения влекут за собой изменение места службы, Консультативный комитет отмечает вероятность того, что в случае установления предельных сроков нахождения в должности, как это предусматривается в уточненном предложении, число географических перемещений значительно увеличится, что будет иметь значительные финансовые последствия.

31. Консультативный комитет признает трудность точного прогнозирования дополнительных затрат, связанных с переходом к той или иной новой политике мобильности, особенно с учетом того, что любые прогнозы затрат строятся на основе большого числа предположений, а также с учетом отсутствия определенности в том, что касается фактического влияния новой политики на число и характер перемещений персонала в рамках глобального Секретариата. Вместе с тем Комитет рассчитывал на то, что Генеральный секретарь представит прогнозы в отношении хотя бы нескольких показателей на основе различных наборов предположений, включая число географических и негеографических перемещений, применительно к различным группам сотрудников, отличающимся по классам должностей и семейному статусу.

32. Ввиду отсутствия достоверных прогнозов в отношении будущих тенденций или сценариев, связанных с мобильностью, и соответствующих последствий в плане затрат, а также конкретных предложений о порядке финансирования любых возможных дополнительных расходов Консультативный комитет считает, что необходимо использовать более осмотрительный подход.

33. Что касается возможных дополнительных затрат, связанных с осуществлением альтернативного предложения, которое предусматривает обязательные географические перемещения для получения права на занятие должностей уровней С-5, Д-1/2 и Д-2, то Консультативный комитет не получил никакой информации о финансовых последствиях его реализации. Комитет считает менее вероятным возникновение дополнительных расходов в случае реализации альтернативного предложения, поскольку оно не предполагает установления предельных сроков нахождения в должности. По мнению Комитета, благодаря созданию советов профессиональных сетей Генеральный секретарь с большей степенью вероятности сможет достичь

сформулированную им цель, заключающуюся в придании перемещениям персонала более стратегического характера без сколько-нибудь значительного изменения как числа перемещений со сменой места службы, так и объема связанных с перемещениями затрат и при обеспечении внутренним и внешним кандидатам возможности подавать заявления на замещение любых открывающихся вакансий (см. также пункты 35–56 настоящего доклада, касающиеся профессиональных сетей).

34. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой начать отслеживать все фактические расходы, связанные с географическими и негеографическими перемещениями, и представлять о них информацию (см. также A/67/545, пункт 130).

### Профессиональные сети и советы профессиональных сетей

35. Уточненное и альтернативное предложения, выдвинутые Генеральным секретарем, имеют один общий элемент: оба предложения предусматривают создание профессиональных сетей и соответствующих советов профессиональных сетей. В частности, Генеральный секретарь предлагает обновленный перечень из восьми профессиональных сетей, которые, в свою очередь, делятся на 39 групп должностей<sup>3</sup>. Вместе с тем в докладе отмечается также, что результаты проведенного анализа имеющейся базы данных по названиям должностей указывают на необходимость дальнейшего уточнения нынешних границ профессиональных сетей и групп должностей. Ожидается, что связанная с этим работа будет завершена во второй половине 2014 года до перехода к тому или иному новому варианту политики мобильности (A/68/358, пункт 13).

36. В дополнение к аргументам в пользу создания профессиональных сетей, представленным в докладе о мобильности от 21 августа 2012 года (см. A/67/324/Add.1, пункт 22), в своем последнем докладе по этому вопросу Генеральный секретарь указывает, что советы профессиональных сетей будут оказывать помощь в принятии более стратегических по характеру решений по вопросам укомплектования штатов, отбора и перемещения персонала (A/68/358, пункт 20). Генеральный секретарь подтверждает, что рекомендации в отношении отбора будут выносить не отдельные руководители подразделений, для которых нанимается персонал, а советы профессиональных сетей или совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня (там же, пункт 37). В докладе указывается, что это позволит устранить недостатки нынешней системы, по правилам которой руководитель подразделения, для которого набирается персонал, руководитель соответствующего департамента и центральные контрольные органы рассматривают кандидатов на должности в индивидуальном порядке без учета общих потребностей Организации или других возможностей для рациональной расстановки сотрудников, претендующих на замещение той или иной должности (там же, пункт 40). Новая система предусматривает, что советы профессиональных сетей будут одновременно рас-

<sup>3</sup> Этими сетями являются: КОНФЕРЕНСНЕТ (обслуживание конференции), ЭКОНЕТ (экономическое и социальное развитие), ИКТНЕТ (связь и информационные технологии), ЛИГАЛНЕТ (правовые вопросы), МАГНЕТ (управление и поддержка операций), ИНФОНЕТ (общественная информация и внешние сношения), ПОЛНЕТ (политические вопросы, мир и безопасность) и СЕЙФНЕТ (охрана и безопасность).

смагивать все имеющиеся должности и варианты укомплектования штатов, что позволит им иметь более целостное представление о потребностях Организации (там же).

37. Согласно и уточненному, и альтернативному предложениям, советы профессиональных сетей будет осуществлять надзор за всеми процессами отбора и новыми положениями, предписывающими географические перемещения как условие для продвижения на старшие должности (см. также пункты 70–75 ниже). Кроме того, Генеральный секретарь отмечает, что детали порядка работы советов, центральных контрольных органов и сетевых групп по укомплектованию штатов одинаковы и в уточненном, и альтернативном положениях (A/68/358, пункт 37). Генеральный секретарь излагает также критерии, которые будут применяться группами профессиональных сетей по укомплектованию штатов при вынесении рекомендаций советам профессиональных сетей (там же, пункт 24).

38. Генеральный секретарь отмечает также, что советы освободят отдельных руководителей от значительного объема работы, которую они выполняют в настоящее время в связи с отбором кадров. В своем докладе о мобильности от 21 августа 2012 года Генеральный секретарь констатировал, что при нынешней системе руководители затрачивают в среднем 112 дней на рассмотрение заявлений, оценку кандидатов и вынесение рекомендаций по отбору (A/67/324/Add.1, пункт 42). Согласно данным, приводимым в последнем докладе Генерального секретаря, до внедрения системы «Инспира» руководители, производящие набор персонала, затрачивали порядка 28 часов на выполнение задач, связанных с набором, из расчета на объявленную вакансию (A/68/358, пункт 44).

39. Генеральный секретарь утверждает, что, освободившись от некоторых звеньев в нынешней системе отбора кадров, руководители смогут затрачивать на выполнение задач по укомплектованию штатов существенно меньше времени (там же, пункт 43). В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что предусматриваемые на двухгодичный период мероприятия в области укомплектования штатов позволят сократить среднее время, требующееся на отбор кадров, с 212 до 126 дней. Комитету было также сообщено, что время будет сокращено отчасти благодаря централизации и унификации процессов оценки.

40. В уточненном и альтернативном предложениях предусматривается, что сетевые группы по укомплектованию штатов будут рассматривать заявления внутренних и внешних кандидатов по каждой вакантной должности, проверять соответствие кандидатов установленным требованиям, проводить оценку и составлять короткий список подходящих кандидатов на каждую должность (там же, пункт 21). В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было сообщено, что для формирования таких групп будет задействоваться существующий глобальный кадровый ресурс всей Организации. Кроме того, будет проведен обзор различных функций и обязанностей сотрудников, занимающихся в настоящее время людскими ресурсами, и соответствующие должности будут перепрофилированы на оказание содействия в практической реализации системы мобильности.

41. Что же касается руководителей, производящих набор персонала, то в докладе отмечается, что они уже с самого начала будут иметь возможность харак-

теризовать потребность в должности и предъявляемые к ней требования, а также высказывать мнения и выносить предварительные рекомендации по кандидатам, фигурирующим в списке, подготовленном сетевыми группами по укомплектованию штатов (там же, пункт 43). После этого советы профессиональных сетей в составе старших руководителей (уровня Д-1 и выше из соответствующих департаментов, управлений и миссий) выносят окончательные рекомендации по отбору кандидатов (там же, пункт 20).

42. При рассмотрении данного вопроса Консультативный комитет просил также пояснить, в чем предлагаемые советы профессиональных сетей будут отличаться от комитетов по назначениям и продвижению по службе, которые были атрибутом прежней системы отбора кадров в Организации. В ответ на соответствующий запрос Комитету было сообщено, что такие комитеты рассматривали на предмет принятия окончательного решения ранжированный перечень квалифицированных кандидатов на ту или иную должность, который представлялся руководителем, производившим набор персонала. При нынешней системе отбора кадров центральные контрольные органы отслеживают соблюдение процедур отбора персонала. При наборе персонала центральный контрольный орган в каждом случае рассматривает неранжированный список квалифицированных кандидатов и при его утверждении рекомендует его главе департамента, который впоследствии выносит рекомендацию по отбору. Согласно ныне рассматриваемым предложениям, центральные контрольные органы будут и далее отслеживать процесс оценки, а советы профессиональных сетей возьмут на себя роль, которая ранее отводилась руководителям, производившим набор персонала, и главам департаментов.

43. Касательно освобождения отдельных руководителей, производящих набор персонала, от полномочий на принятие решений Консультативный комитет отмечает, что в договоры между Генеральным секретарем и главами департаментов на данном этапе включаются определенные целевые показатели по укомплектованию штатов, относящиеся к оперативности заполнения вакансий и выполнению плановых заданий по географической и гендерной представленности в штатном расписании того или иного департамента.

**44. Консультативный комитет не возражает против введения профессиональных сетей, сетевых групп по укомплектованию штатов и советов профессиональных сетей.**

45. По мнению Комитета, полномочия каждого совета профессиональной сети на вынесение рекомендаций по отбору кадров из различных профессиональных групп должны быть четко пояснены и нормативно закреплены с учетом того, что на советы будут возложены функции и обязанности, выполняемые на данном этапе в системе отбора кадров руководителями, производящими набор персонала, и главами департаментов. Комитет считает также, что обеспечение надлежащего вклада и участия со стороны основных департаментов, производящих набор персонала, остается исключительно важной задачей.

46. Консультативный комитет придерживается также того мнения, что возврат к коллективному принятию решений может потребовать уточнения тех целевых показателей по набору персонала, за которые могут непосредственно отвечать старшие руководители. В этой связи Комитет считает, что необходима большая ясность в том, кто будет отныне отвечать за

**достижение определенных целевых показателей по укомплектованию штатов.**

47. В нынешней системе отбора кадров факторами, определяющими приемлемость кандидата на ту или иную должность, являются требования к квалификации и опыту, изложенные в объявлении о соответствующей вакансии. В настоящее время ничто не препятствует квалифицированным внутренним и внешним кандидатам подавать заявления о приеме на должности вне их нынешней профессиональной группы при условии, что они соответствуют требованиям и квалификационным характеристикам данной вакансии. Так, например, в настоящее время сотрудникам по связям с общественностью, удовлетворяющим требованиям, предъявляемым к должностям политической сферы, ничто не мешает подавать заявления на вакансии в данной профессиональной группе. Аналогичным образом кандидатуры сотрудников, проработавших значительную часть своей карьеры во «вспомогательной» сфере, сейчас все еще могут рассматриваться на некоторые основные должности при условии, что такие сотрудники обладают необходимой квалификацией и опытом.

48. По мнению Консультативного комитета, следует поддерживать механизмы, стимулирующие обмен знаниями между различными профессиональными группами, с учетом того, что такие перемещения будут способствовать достижению заявленной цели формирования адаптивного персонала широкой специализации. Комитет обеспокоен по поводу возможного создания препятствий перемещению из одной профессиональной сети в другую и предостерегает против неоправданно жесткого применения требований профессиональной сети в этой области.

49. Комитет напоминает также, что ожидается реконфигурация профессиональных сетей и что это позволит обеспечить более сопоставимые размеры сетей для улучшения управления и дальнейшего совершенствования практики сведения воедино аналогичных функций для максимального расширения возможностей в плане мобильности (A/67/545, пункт 95).

50. Кроме того, Консультативный комитет ранее уже высказывал мнение о том, что минимальный одногодичный срок пребывания в должности недостаточен для того, чтобы сотрудники могли полностью реализовать свой потенциал в новой должности. Комитет отметил, что это может также привести к новому повышению показателей текучести кадров, особенно в миротворческих операциях, и обусловленной ею эрозии институциональной памяти (там же, пункт 92). В своем последнем докладе о мобильности Генеральный секретарь продолжает утверждать, что сотрудники будут по-прежнему вправе подавать заявления о приеме на другие должности в любой момент после того, как проработают один год в своей должности (A/68/358, пункт 15). В ответ на соответствующий запрос Комитету было сообщено, что двухгодичный минимальный обязательный срок был бы слишком длительным для сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, поскольку это по существу означало бы, что сотрудник сможет совершать перемещения только на третьем году службы.

51. Консультативный комитет считает, что сотрудников следует обязать служить в той или иной должности не менее двух лет и что это требование должно устанавливаться в общем порядке советами в интересах сохранения институциональной памяти Организации и максимального повыше-

ния производительности труда персонала во всех подразделениях Секретариата.

52. В заключение Консультативный комитет признает, что введение советов профессиональных сетей весьма существенно изменит характер решений об укомплектовании штатов. В этой связи, по мнению Комитета, советы следует постоянно держать под пристальным контролем и после их введения в первый всеобъемлющий доклад об управлении людскими ресурсами необходимо включить детальное пояснение их функций и всех вызовов эффективному осуществлению.

#### **Совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня**

53. Генеральный секретарь предлагает, чтобы назначения на старшие должности (Д-1 и Д-2) производились из всех профессиональных сетей советом по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня, который будет не только выносить рекомендации по отбору, но и возьмет на себя выполнение функций существующей Группы по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня. Эта Группа (функции которой изложены в документе [ST/SGB/2011/8](#)) рассматривает кандидатуры и предоставляет консультации относительно рекомендаций Генеральному секретарю по отбору кадров на должности уровня Д-2. Учреждение этой Группы было призвано обеспечить процесс отбора кадров применительно к должностям только класса Д-2.

54. Консультативный комитет отмечает, что предложение Генерального секретаря по существу расширит сферу компетенции существующей Группы по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня, распространив ее на более чем 600 сотрудников директорской категории<sup>4</sup>. На деле это будет означать трехкратное увеличение количества отбираемых кадров, чьи кандидатуры выносятся на рассмотрение Группы.

55. В ответ на соответствующий запрос Комитету было сообщено, что и уточненное, и альтернативное предложения предусматривают наличие единого совета по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня в составе членов уровня помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, который будет выносить рекомендации по отбору и назначению на должности классов Д-1 и Д-2. В этой связи Комитет отмечает также, что дискреционные полномочия Генерального секретаря на назначение старших сотрудников и их продвижение по службе за рамками установленной процедуры ограничивается только сотрудниками его Канцелярии, лицами, занимающими должности уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, а также специальных посланников (резолюция [51/226](#) Генеральной Ассамблеи).

56. Консультативный комитет не согласен с предложением Генерального секретаря о том, чтобы вынесение рекомендаций по должностям класса Д-1 относилось к сфере компетенции совета по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня. Признавая, что сотрудники уровня Д-1 относятся к старшему руководству Организации, Комитет вместе с тем

<sup>4</sup> В докладе Генерального секретаря о составе Секретариата констатируется, что по состоянию на 30 июня 2013 года в подразделениях Секретариата работало 158 сотрудников уровня Д-2 и 531 сотрудник уровня Д-1 (А/68/356, таблица 7).

напоминает, что должности уровней и Д-1, и Д-2 регулируются условиями нынешней системы отбора и соответствующими нормами Правил и положений о персонале Организации Объединенных Наций. Комитет считает, что не было предоставлено достаточного обоснования того, что отбор кадров уровня Д-1 должен производиться в порядке, отличном от отбора сотрудников категории специалистов и категории полевой службы, с задействованием того же особого механизма рассмотрения, который предназначен для должностей класса Д-2. С учетом того, что советы профессиональных сетей будет иметь в своем составе старших руководителей уровня Д-1 и выше, по мнению Консультативного комитета, те же самые советы и могли бы рассматривать кандидатуры, отбираемые на должности уровня Д-1.

## V. Прочие соображения

### A. Правовая основа мобильности

57. В своей резолюции [53/221](#) Генеральная Ассамблея особо отметила, что все сотрудники Организации, набранные на международной основе, должны отвечать требованиям мобильности в качестве составной части их должностных обязанностей (раздел III, пункт 7). Кроме того, в своей резолюции [59/266](#) Ассамблея признала полномочия Генерального секретаря назначать персонал и осуществлять расстановку кадров с учетом оперативных потребностей Организации (раздел X, пункт 7).

58. В положении 1.2(с) Положений о персонале установлено, в частности, что сотрудники подчинены Генеральному секретарю и назначаются им или ею на любую работу и в любое отделение Организации Объединенных Наций. В ответ на соответствующий запрос Комитету было сообщено, что, как считает Управление по правовым вопросам, согласно вышеупомянутому положению о персонале в настоящее время Генеральный секретарь имеет широкие дискреционные полномочия на перераспределение и перевод персонала. Вместе с тем действия Генерального секретаря регулируются и требованиями резолюции [51/226](#) Генеральной Ассамблеи, в соответствии с которой все вакансии должны объявляться в интересах обеспечения равных возможностей всем квалифицированным сотрудникам и поощрения мобильности.

59. Консультативный комитет придерживается того мнения, что у Генерального секретаря уже имеются полномочия на перемещение персонала в рамках Организации в интересах решения наиболее важных организационных задач на основе применения положения 1.2(с) Положений о персонале с учетом положений соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи об отборе персонала. Советам профессиональных сетей следует, по мнению Комитета, содействовать реализации полномочий Генерального секретаря в этой области.

60. Комитет рекомендует также Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря использовать свои существующие полномочия для поощрения мобильности в интересах Организации при одновременном уважении положений соответствующих резолюций Ассамблеи об отборе пер-

сонала и при необходимости корректировать соответствующие внутренние административные документы на предмет отражения в них этого момента.

## **В. Сохранение должностей**

61. Еще одним важным соображением является сохранение должностей — административного механизма, применяемого Секретариатом в течение ряда лет для обеспечения права сотрудника на работу в «своем» подразделении, когда он временно назначается на другую должность или в другую миссию, будучи придан какой-либо организации системы Организации Объединенных Наций или прикомандирован в нее. Практика Секретариата в части сохранения должностей за сотрудником на период его назначения в миссию изложена в документе от 19 мая 1995 года (ST/AI/404).

62. Консультативный комитет отмечает, что в уточненном предложении более не предусматривается применение практики сохранения должности сотрудника, за исключением случаев его прикомандирования в учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций. Предлагаемое установление максимального срока пребывания в должности устранил необходимость применения практики сохранения должностей.

63. Однако в альтернативном предложении сохранение должностей предусматривается в качестве элемента предлагаемой политики обеспечения мобильности, призванного стимулировать мобильность персонала. В порядке признания необходимости того, чтобы руководители выявляли сотрудников, обладающих подходящей квалификацией, для заполнения временных вакансий, образовавшихся ввиду назначения сотрудника в другое место службы, Генеральный секретарь предлагает сохранять должности в течение только двух лет (A/68/358, пункт 36). В ответ на соответствующий запрос Комитету было сообщено, что с согласия принимающей миссии и исходного Департамента сотрудника, срок сохранения должности сотрудника может продлеваться еще на один год. **Комитет не возражает против дальнейшего применения практики сохранения должностей согласно альтернативному предложению Генерального секретаря. Комитет согласен с предложением в той части, что срок сохранения должностей должен быть определен в два года с возможностью его продления еще на один год.**

## **С. Персонал на местах**

64. Консультативный комитет отмечает, что традиционно персонал категории полевой службы чаще направляется в несемейные места службы или в места службы с трудными условиями. Согласно последнему докладу Генерального секретаря о мобильности, 1179 сотрудников категории полевой службы проработали по пять и более лет в местах службы с трудными условиями категорий “D” и “E” (там же, приложение II, диаграмма III). Кроме того, наибольшее число сотрудников, превысивших предлагаемый максимальный срок пребывания в должности, приходится на персонал категории полевой службы, работающий в местах службы категории “E” (там же, приложение II, диаграмма IV).

65. Консультативный комитет придерживается того мнения, что предложения Генерального секретаря не в полной мере решают задачу распределения тягот службы в местах службы с трудными условиями, поскольку большинство должностей категории полевой службы находятся в местах службы категорий “D” и “E”, и поэтому у сотрудников, занимающих эти должности, имеются лишь ограниченные возможности перевода из таких мест службы с трудными условиями (см. также [A/67/545](#), пункт 87).

66. В этой связи Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь ранее отмечал, что в настоящее время в соответствии с резолюцией [66/264](#) Генеральной Ассамблеи осуществляется подготовка к проведению всеобъемлющего обзора персонала категории полевой службы (см. [A/67/780](#), пункт 55). Комитет рекомендует обеспечить, чтобы в ходе этого обзора был изучен вопрос о продолжительных сроках работы сотрудников категории полевой службы в местах службы с трудными условиями и даны предложения по его решению.

67. В своих предыдущих замечаниях по предложениям Генерального секретаря о мобильности Консультативный комитет признал необходимость облегчения положения персонала, который проработал в местах службы с трудными условиями продолжительный период времени, не имея возможности перевестись в другую точку ([A/67/545](#), пункт 87). Комитет высказал мнение, что для обеспечения более справедливого распределения тягот службы в местах службы с трудными условиями не требуется вводить официальную политику мобильности, и рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря предложить какие-либо дополнительные меры, которые он сочтет необходимыми для урегулирования сложившегося положения.

68. В ходе рассмотрения последнего доклада Генерального секретаря о мобильности в ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было сообщено, что в 2012/13 году была введена экспериментальная система, предполагающая добровольное перемещение сотрудников, удовлетворяющих соответствующим требованиям, между миротворческими миссиями, причем почти половина таких сотрудников базировалась в местах службы категорий “D” и “E”. Комитет был поставлен в известность о том, что по состоянию на 30 июня 2013 года был с успехом организован перевод не менее 49 сотрудников, причем в 34 случаях речь шла о сотрудниках, работавших в местах службы категорий “D” и “E”. Секретариат подчеркнул также, что данная система носила исключительно добровольный характер, и поэтому число возможных успешных переводов было ограничено.

69. В целях обеспечения более справедливого распределения тягот службы в местах службы с трудными условиями Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря продолжать работу по определению дополнительных мер, направленных на решение этой проблемы. В этой связи, по мнению Комитета, более справедливому распределению тягот службы в местах службы с трудными условиями могли бы содействовать советы профессиональных сетей.

## **D. Требования к должностям старшего уровня в части географической мобильности**

70. Консультативный комитет отмечает, что в существующей системе отбора кадров отсутствуют какие-либо требования относительно географической мобильности. Вместе с тем в ней имеется общее положение о том, что для удовлетворения критериям в плане продвижения на уровень С-5 сотрудник должен предварительно совершить два горизонтальных перемещения. Комитет отмечает также, что сотрудники, набираемые на должности уровня С-4 за рамками Организации, выполняют условие для продвижения на уровень С-5, совершив одно горизонтальное перемещение (см. [ST/AI/2010/3](#), раздел 6.3).

71. Один из показателей успеха системы в докладе о мобильности отражает мнение Генерального секретаря о целесообразности того, чтобы старшие сотрудники за время своей карьеры совершали географические перемещения (пункт [A/68/358](#), пункт 66). И в уточненном, и в альтернативном предложениях Генерального секретаря по мобильности предусмотрено требование относительно одного географического перемещения для удовлетворения критериям в плане занятия должностей уровня С-5.

72. Согласно альтернативному предложению, с тем чтобы удовлетворять критериям для занятия должностей уровней Д-1 и Д-2, потребуется второе географическое перемещение. Кроме того, как отмечается в пункте 6 выше, альтернативное предложение предусматривает дополнительные требования для некоторых профессиональных групп относительно работы в местах службы категорий “С”, “D” или “E” или в местах службы, не относящихся к категории “Н”, в качестве предварительного условия для занятия должностей уровня 5 и выше. Консультативный комитет отмечает, что предложения Генерального секретаря затрагивают профессиональные группы, 30 процентов персонала которых находится в местах службы категорий “С”, “D” или “E” или же вне мест службы категорий “Н”. Однако при этом Комитет отмечает также, что эти дополнительные требования относительно географических перемещений предложены в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи о подготовке альтернативного предложения с указанием пересмотренных стимулов и подходов для поощрения географической мобильности, особенно сотрудников на должностях оперативного характера, согласно пункту 59 резолюции [67/255](#) Ассамблеи.

**73. Консультативный комитет согласен с введением предлагаемых стимулов к выполнению требований для занятия должностей уровня С-5 и выше.**

74. Консультативный комитет рекомендует также два изменения к предлагаемым требованиям, содержащимся в альтернативном предложении. Во-первых, с учетом того, что в распоряжении внешних кандидатов, поступающих в Организацию на должности уровня С-4 и выше, имеется меньше времени для развития карьеры, Комитет считает, что таким сотрудникам следует обеспечить возможность разового продвижения по службе без требуемого географического перемещения. Во-вторых, процентная доля для определения того, к каким профессиональным группам должны применяться положения альтернативного предложения об условиях занятия должностей класса С-5, должна быть установлена на уровне

50 процентов для лучшего отражения тех профессиональных групп, которые носят действительно оперативный характер.

75. Консультативный комитет рекомендует также, чтобы, как и при внесении предыдущих изменений в требования к занятию должностей, в качестве меры переходного характера сотрудники, занимающие в настоящее время должности уровня С-4 и выше, были освобождены от требования относительно географического перемещения на период в четыре года.

## **Е. Существующие финансовые стимулы**

76. Генеральный секретарь отмечает, что в нынешней системе пособий и льгот для сотрудников уже существует целый ряд финансовых стимулов для поощрения мобильности. Он констатирует, что в связи с проработкой новых предложений и стимулов были рассмотрены возможные варианты расширения таких стимулов, но они либо находились вне сферы компетенции Секретариата, либо были сочтены недостаточными для обеспечения действительной заинтересованности (A/68/358, пункт 32).

77. Консультативный комитет признает, что недавно проведенные реформы в области людских ресурсов, равно как и существующая система пособий и льгот для персонала содержат элементы, стимулирующие мобильность, включая предоставление пособий на переезд и надбавок в связи с неполным переездом, на мобильность и за работу в трудных условиях, а также за работу в опасных условиях (в тех случаях, когда это применимо) для вознаграждения тех сотрудников, которые мобильны и которые получили назначения в места службы с трудными условиями. Кроме того, сотрудники, работающие в местах службы с трудными условиями, получают отпуск для отдыха и восстановления сил и имеют право на посещение семьи и досрочный отпуск на родину в порядке признания необходимости того, чтобы сотрудники, направленные в несемейные места службы, регулярно отдыхали от работы в трудных условиях и обеспечивали баланс своих служебных и семейных обязанностей. **Консультативный комитет полностью поддерживает дальнейшее предоставление вышеупомянутых финансовых стимулов с целью поощрения мобильности и, в частности, в порядке компенсации за работу в местах службы с трудными условиями.**

## **Ф. Укрепление других инструментов управления кадрами**

78. В своих предыдущих комментариях по поводу реформы системы управления людскими ресурсами в Секретариате Консультативный комитет напомнил, что в своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея подчеркнула, что для эффективного управления людскими ресурсами крайне важное значение имеет заслуживающая доверия, справедливая и полноценно функционирующая система служебной аттестации (A/67/545, пункт 23). Комитет, в частности, приветствовал осуществляемую ныне разработку системы поощрения и признания заслуг и настоятельно призвал Генерального секретаря продолжать свои усилия в этом направлении. В то же время Консультативный комитет выразил озабоченность по поводу выявленных недостатков в нынешней системе наложения взысканий за неудовлетворительное выполнение работы (там же, пункт 24), и такую же озабоченность впоследствии высказала Ассамблея в

пункте 17 своей резолюции [67/255](#). Комитет считает, что решения об утверждении новой системы мобильности не могут приниматься в отрыве от нынешних усилий по совершенствованию управления служебной деятельностью и что поэтому мобильность не должна использоваться для подмены эффективного управления служебной деятельностью персонала и внедрения жизнеспособной системы поощрения и признания заслуг.

79. В своем докладе о реформе системы управления людскими ресурсами Консультативный комитет счел, что успешное осуществление политики в области мобильности будет в значительной степени зависеть от улучшения прогнозирования будущих потребностей в людских ресурсах, так как решения об оптимальной расстановке кадров в Организации можно принимать только тогда, когда четко определены кадровые потребности ([A/67/545](#), пункт 13). Признавая прогресс, достигнутый в прогнозировании выбытия персонала в связи с выходом на пенсию и инициировании процессов найма персонала заблаговременно до выбытия персонала на пенсию, Комитет в то же время напомнил о ранее высказанном им мнении, что можно было бы добиться большего в части прогнозирования потребностей по основным профессиональным группам, включая необходимую численность сотрудников и требующиеся наборы навыков (там же, пункт 12). **Комитет рассчитывает, что в следующий доклад об управлении людскими ресурсами будет включена подробная информация о мерах, принятых для улучшения планирования персонала, в том числе на основе полномерного внедрения систем «Инспира» и «Умоджа» и связанной с ним выверки данных по людским ресурсам.**