



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
31 July 2015
Russian
Original: English

Семидесятая сессия
Пункт 139 предварительной повестки дня**
Управление людскими ресурсами

Мобильность

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представлен во исполнение резолюции 68/265 Генеральной Ассамблеи и является вторым ежегодным докладом о мобильности. Он содержит обновленную информацию о прогрессе во внедрении новой системы повышения мобильности и развития карьеры по состоянию на июль 2015 года. Он также содержит дополнительные данные и сведения, запрошенные Ассамблеей.

* Переиздано по техническим причинам 21 сентября 2015 года.
** A/70/150.



I. Введение

1. В своей резолюции 68/265 Генеральная Ассамблея одобрила доработанную систему повышения мобильности и развития карьеры с учетом положений указанной резолюции. Ассамблея просила также представлять ежегодные доклады о мобильности, первый и второй из которых должны включать данные и информацию, намеченные в общих чертах в резолюции.
2. Первый ежегодный доклад о мобильности (A/69/190/Add.1) был представлен Генеральной Ассамблее в ходе основной части ее шестьдесят девятой сессии и содержал информацию, запрошенную Ассамблеей, а также обновленную информацию о подготовке к поэтапному внедрению новой системы повышения мобильности и развития карьеры, охватывающую период с апреля по июль 2014 года.
3. Система будет запущена в январе 2016 года, подготовка к ее внедрению продолжается. Настоящий доклад является вторым ежегодным докладом о мобильности и содержит информацию о прогрессе с внедрением, достигнутом по состоянию на июль 2015 года. Он содержит также дополнительные данные и информацию, запрошенные Генеральной Ассамблеей в резолюции 68/265. Его следует рассматривать вместе с первым ежегодным докладом.

II. Изменение тенденций в области мобильности персонала

4. Как отмечалось в предыдущих докладах, система повышения мобильности и развития карьеры будет применяться ко всем нанятым на международной основе сотрудникам¹ Секретариата категории полевой службы и категории специалистов и выше, до уровня Д-2 включительно, работающих по срочным, непрерывным и постоянным контрактам, за исключением должностей, не подлежащих ротации².
5. К должностям, не подлежащим ротации, относятся должности, для назначения на которые требуется высокий уровень знаний, квалификации и опыта работы в технической области и для которых отсутствуют сопоставимые должности аналогичного уровня в другом организационном подразделении или месте службы в Секретариате. По итогам консультаций между Управлением людских ресурсов и департаментами и управлениями был составлен предварительный перечень из 109 неротационных должностей (см. A/69/190/Add.1, приложение I)³. На сегодняшний день никаких изменений в перечень внесено не было, однако до внедрения системы каждый совет профессиональной сети

¹ Система применяется к сотрудникам, которые прошли конкурсный отбор, включающий рассмотрение их кандидатур полевым/центральным обзорным органом, и назначение которых не ограничивается конкретным департаментом, управлением или миссией.

² Для целей настоящего доклада термин «должности» означает как штатные должности, так и должности временного персонала общего назначения.

³ Система должна в большей мере учитывать потребности в языковой сфере (конкретно речь идет о должностях, для заполнения которых кандидаты должны пройти языковой конкурсный экзамен). Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию и Управление людских ресурсов сформируют рабочую группу для подготовки этих корректировок, которые будут представлены Генеральной Ассамблее на ее семьдесят второй сессии в рамках всеобъемлющего обзора политики мобильности.

рассмотрит и подтвердит предварительный список не подлежащих ротации должностей в рамках соответствующей профессиональной сети. Для сети по политическим вопросам, вопросам поддержания мира и предоставления гуманитарной помощи (ПОЛНЕТ), которая явится первой запускаемой, в январе 2016 года, сетью, на настоящее время определены шесть не подлежащих ротации должностей (четыре С-5 и две С-4). Совет профессиональной сети ПОЛНЕТ рассмотрит перечень и, по согласованию с помощником Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, внесет необходимые изменения на своем первом заседании, которое состоится в последнем квартале 2015 года.

б. Данный раздел содержит обновленную информацию и статистические данные о текущих тенденциях в области мобильности того персонала, по отношению к которому будет действовать политика мобильности. Согласно данным на 30 июня 2014 года, отраженным в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата и демографических характеристиках персонала (A/69/292), мобильный персонал имеет численность 14 197 человек и включает сотрудников категории специалистов, директоров и сотрудников категории полевой службы⁴.

Распределение мобильного персонала по состоянию на 30 июня 2014 года

7. Распределение мобильного персонала с разбивкой по профессиональным сетям представлено по состоянию на 30 июня 2014 года в таблице 1.

Таблица 1

Распределение мобильного персонала с разбивкой по профессиональным сетям, по состоянию на 30 июня 2014 года

<i>Профессиональная сеть</i>	<i>Численность персонала</i>	<i>Доля мобильного персонала, %</i>
МАГНЕТ	4 815	34
ПОЛНЕТ	2 839	20
ЭКОНЕТ	2 399	17
СЕЙФНЕТ	1 180	8
ИКТНЕТ	1 065	8
КОНФЕРЕНСНЕТ	995	7

⁴ Данное число включает персонал категорий специалистов, директоров и сотрудников полевой службы со срочными, непрерывными и постоянными контрактами. Персонал, работающий под управлением Программы развития Организации Объединенных Наций, персонал Международного уголовного трибунала по Руанде, Международного трибунала по бывшей Югославии и Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов не учитывался. Сотрудники, которым осталось не более пяти лет до возраста обязательного выхода на пенсию, будут освобождены от участия в системе географической мобильности, за исключением случаев, когда сотрудник сам выражает желание участвовать в такой системе. Из всех сотрудников, включенных в категорию мобильного персонала по состоянию на 30 июня 2014 года, 2473 сотрудникам на 1 января 2016 года, когда будет внедрена система мобильности для первой профессиональной сети, будет оставаться не более пяти лет до возраста обязательного выхода на пенсию. Кроме того, сотрудникам, которые уже совершили не менее семи географических перемещений на срок не менее одного года (на 30 июня 2014 года — 13 сотрудников из категории мобильного персонала), будет предоставлена возможность решить, хотят ли они участвовать в системе географической мобильности.

ИНФОНЕТ	584	4
ЛИГАЛНЕТ	274	2
Не применимо ^a	46	0
Итого	14 197	100

Аббревиатуры: КОНФЕРЕНСНЕТ — сеть по вопросам обслуживания конференций; ЭКОНЕТ — сеть по вопросам экономического и социального развития; ИНФОНЕТ — сеть по вопросам общественной информации и внешних сношений; ИКТНЕТ — сеть по вопросам связи и информационных технологий; ЛИГАЛНЕТ — сеть по правовым вопросам; МАГНЕТ — сеть по вопросам управления и поддержки операций; ПОЛНЕТ — сеть по политическим вопросам, вопросам мира и безопасности; СЕЙФНЕТ — сеть по вопросам защиты и безопасности.

^a Другие должности ни с какими профессиональными сетями не связаны.

8. Следует напомнить, что, как было доложено Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят восьмой сессии, Управление людских ресурсов, действуя в тесном согласовании со всеми затрагиваемыми заинтересованными сторонами, участвует в усилиях по изменению конфигурации восьми существующих профессиональных сетей в целях, помимо прочего, содействия функциональной мобильности (A/68/358, пункт 13)⁵. Существующая конфигурация была образована сведением вместе групп должностей в одних и тех же департаментах или департаментах, отвечающих за выполнение одних и тех же мандатов, при этом сходности задач, выполняемых лицами, занимающими включенные в группы должности, было уделено ограниченное внимание. Новая конфигурация, включающая 47 существующих и новых групп должностей, сформирована девятью сетями (см. приложение I), имеет целью достижение максимально возможной общности в плане навыков, знаний и умений, необходимых для выполнения задач в конкретной сети, с тем чтобы максимизировать возможности привнесения мобильности в соответствующие должности. Новая конфигурация была одобрена старшими руководителями и будет реализована по всему Секретариату в последнем квартале 2015 года, до запуска системы повышения мобильности и развития карьеры⁶.

9. На диаграмме I представлено распределение мобильного персонала по состоянию на 30 июня 2014 года с разбивкой по полу и различным категориям трудности условий службы в Секретариате⁷. Как было отмечено в первом ежегодном докладе, сотрудники склонны пребывать в рамках одной категории ме-

⁵ Функциональная мобильность определяется как перевод из одного места службы в другое место службы на должность из другой группы должностей при непрерывной работе на каждом новом месте службы в течение как минимум одного года (см. A/67/324/Add.1).

⁶ Представленные данные основываются на текущей конфигурации профессиональной сети, с учетом того что на момент составления доклада новая конфигурация еще не вступила в силу.

⁷ По классификации Комиссии по международной гражданской службе все места службы относятся к одной из шести категорий: Н, А, В, С, D и E. 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 оказания помощи в целях развития или гуманитарной помощи, или места службы в странах — членах Европейского союза. Места службы категорий от А до E являются периферийными местами. Места службы распределяются по категориям от А до E в зависимости от сложности условий, при этом категории А соответствуют наименее трудные условия.

ста службы в течение длительных периодов времени. Это справедливо как для мужчин, так и для женщин и может создавать особые проблемы для персонала в местах службы с наиболее трудными условиями (категорий D и E), которые почти все являются «несемейными местами» и в которых условия проживания особенно сложны (A/69/190/Add.1, пункт 8). Доля мобильного персонала, проработавшего по состоянию на 30 июня 2014 года более пяти лет в местах службы категории трудности условий D и/или E, приведена в таблице 2.

Диаграмма I
Распределение мобильного персонала с разбивкой по категориям мест службы и полу по состоянию на 30 июня 2014 года

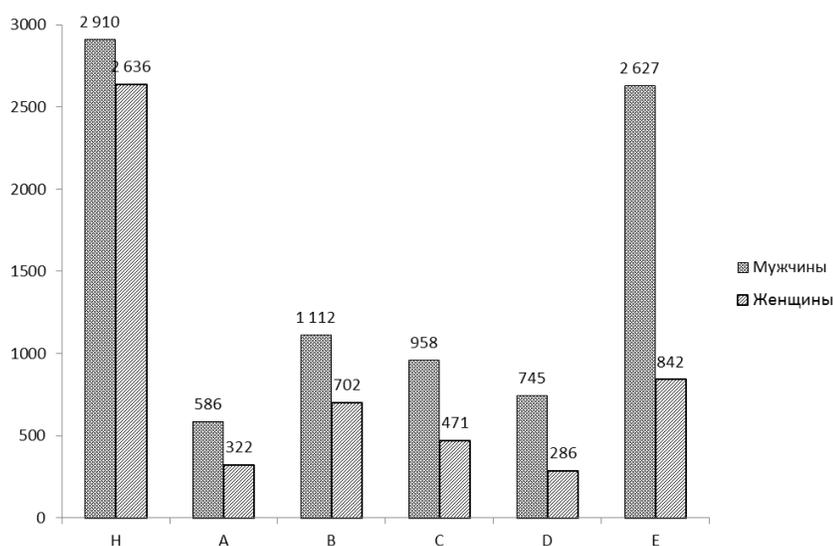


Таблица 2
Доля мобильного персонала, проработавшего более пяти лет в местах службы категории трудности условий D и/или E, по состоянию на 30 июня 2014 года

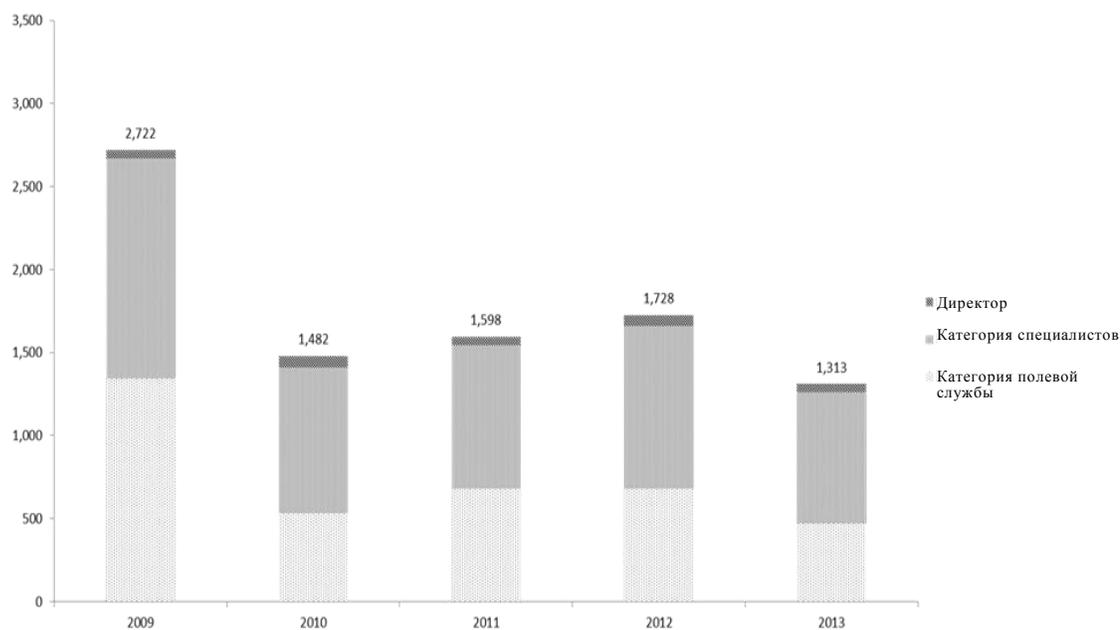
Категория	Численность мобильного персонала по состоянию на 30 июня 2014 года		Численность персонала в местах службы категорий трудности условий D или E ^a		Численность персонала, проработавшего пять или более лет в местах службы категорий трудности условий D и/или E		Доля мобильного персонала, проработавшего более пяти лет в местах службы категорий трудности условий D и/или E	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Директор	466	193	61	23	25	8	41	35
Специалист	5 617	3 966	940	315	505	175	54	56
Категория полевой службы	2 855	1 100	1 640	532	945	320	58	60
Итого	8 938	5 259	2 641	870	1 475	503	56	58

^a Учитывался лишь персонал со стажем непрерывной работы в Секретариате не менее пяти лет, без периодов прекращения службы. Не учитывался персонал, работающий по временным контрактам, в трибуналах и под административным управлением Программы развития Организации Объединенных Наций.

Данные о перемещениях между местами службы

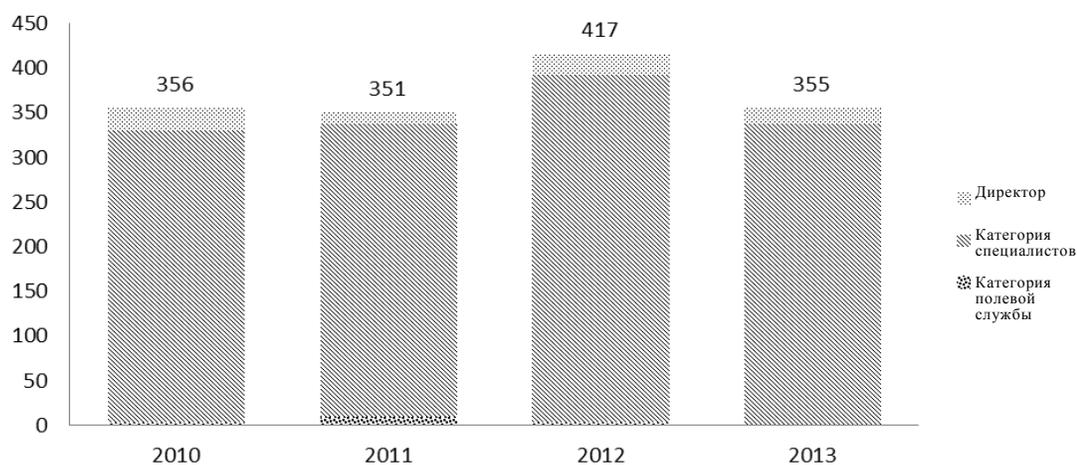
10. В соответствии с резолюцией 67/255 Генеральной Ассамблеи мобильность определяется как изменение служебного положения, связанное с изменением одного или нескольких из следующих факторов: изменением функций, обязанностей, департамента или места службы или переходом из Секретариата в учреждение, фонд или программу или обратно. Однако, как отмечалось в предыдущих докладах, Комплексная система управленческой информации не содержит информацию о функциях и обязанностях персонала. Таким образом, исходные данные об изменениях служебного положения, не связанных с изменением места службы, в настоящее время недоступны. На диаграмме II показано число перемещений между местами службы на срок не менее одного года в период 2009–2013 годов. Перемещение между местами службы на срок не менее одного года (именуемое далее «перемещением между местами службы») регистрируется в год, когда был осуществлен перевод в другое место службы, и признается сменой места службы на длительный срок после получения подтверждения того, что сотрудник оставался на соответствующем месте службы в течение полного года (или работает по контракту, срок действия которого истекает после завершения полного года службы в данном месте). Например, столбец долгосрочных перемещений между местами службы за 2013 год отражает все перемещения, которые были инициированы в течение 2013 календарного года и в отношении которых в 2014 году было подтверждено, что сотрудники оставались в данном месте службы в течение как минимум одного года. Данные о перемещениях в 2014 году будут доступны в ноябре 2015 года, когда в системах данных появится информация, подтверждающая, что соответствующие сотрудники, как ожидается, останутся на новом месте службы вплоть до окончания 2015 года, тем самым завершив там полный год службы. В течение каждого из последних пяти лет набранные на международной основе сотрудники в среднем ежегодно осуществляли 1769 перемещений между местами службы. На диаграмме III представлено количество перемещений между местами службы на срок не менее одного года, произошедших за период с 2010 по 2013 год в сети ПОЛНЕТ — первой профессиональной сети, запускаемой в январе 2016 года. Для других сетей данные о перемещениях с разбивкой по профессиональным сетям доступны по запросу.

Диаграмма II
Количество перемещений между местами службы директоров, сотрудников категории специалистов и сотрудников категории полевой службы на срок не менее одного года, 2009–2013 годы^a



^a Необычно высокий показатель 2009 года связан с тем, что изменение ситуации в области безопасности и/или изменение структуры миссий обусловили перемещение значительного числа сотрудников Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго, Миссии 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.

Диаграмма III
Количество перемещений между местами службы директоров, сотрудников категории специалистов и сотрудников категории полевой службы на срок не менее одного года в сети ПОЛНЕТ, 2010–2013 годы^{a, b}



^a Показатель за 2012 год значителен по причине начала функционирования Миссии Организации Объединенных Наций в Южном Судане и Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии.

^b Данные о перемещениях между местами службы доступны только с 2010 года.

11. Данные о перемещениях между местами службы, содержащиеся в первом ежегодном докладе, свидетельствуют о том, что перемещения между местами службы происходят преимущественно в пределах одной и той же категории мест службы (A/69/190/Add.1, пункты 7–8). Анализ обновленных данных указывает на то, что тенденция сохраняется: 44 процента всех сотрудников категории специалистов, директоров и сотрудников категории полевой службы в местах службы категории Н, совершивших перемещение в период с 2009 по 2013 год, переместились в другое место службы категории Н; лишь 9 процентов переместились из места службы категории Н в место службы категории Е⁸. Кроме того, 55 процентов сотрудников, переместившихся из места службы категории Е, переместились в другое место службы категории Е⁹. Эти цифры, в

⁸ 11 процентов персонала в местах службы категории трудности условий Н переместились в места службы категории трудности условий А, 16 процентов — в места службы категории трудности условий В, 12 процентов — в места службы категории трудности условий С и 7 процентов — в места службы категории трудности условий D.

⁹ 5 процентов персонала в местах службы категории трудности условий Е переместились в места службы категории трудности условий Н, 8 процентов — в места службы категории трудности условий А, 11 процентов — в места службы категории трудности условий В, 10 процентов — в места службы категории трудности условий С и 10 процентов — в места службы категории трудности условий D.

сочетании с данными из таблицы 2 о численности персонала, который «вкалывал» в местах службы с наиболее трудными условиями в течение более чем пяти лет, служат подтверждением необходимости совершенствования возможностей для распределения бремени службы в местах с трудными условиями, что является одной из главных целей системы повышения мобильности и развития карьеры.

III. Дополнительные данные о расходах и наборе извне

12. В настоящем разделе приводятся обновленные данные о прямых и косвенных расходах, связанных с перемещениями, а также о количестве должностей, открытых для внешних кандидатов, и числе внешних кандидатов, назначенных на такие должности. Данные о количестве вакансий с разбивкой по профессиональным сетям на данном этапе недоступны, поскольку данные о должностях в Комплексной системе управленческой информации не включают информацию профессиональных сетей.

Прямые и косвенные расходы на перемещения

13. Как указывалось в пункте 11 первого ежегодного доклада, прямые расходы, связанные с мобильностью, возникают только тогда, когда сотрудники перемещаются между местами службы. Такие расходы включают периодически возникающие, а также единовременные расходы. В число периодических расходов входят расходы на неполный переезд и надбавка за мобильность (для сотрудника, осуществляющего переезд во второй раз). В число единовременных расходов входят субсидия на переезд, субсидия при назначении на службу и транспортные расходы. Фактический размер выплат зависит от различных факторов, таких как категория и должностной уровень сотрудника, размер его/ее семьи, категория и характер места службы, в которое переезжает сотрудник, срок назначения и количество предыдущих назначений, которые сотрудник получал. В связи с этим следует ожидать, что затраты будут различными в разные годы.

14. Эти расходы включаются в общие расходы на персонал вместе с расходами, связанными с набором новых сотрудников, что создает трудности с выделением отдельной строкой целевых расходов на мобильность в случае использования действующих в настоящее время в Секретариате систем сбора и обработки данных.

15. В целях предоставления информации о прямых расходах, связанных с перемещениями между местами службы, Секретариат проанализировал перемещения между местами службы, произошедшие в 2011, 2012 и 2013 календарных годах, а также связанные с ними выплаты¹⁰ с получением усредненной величины прямых расходов на одного человека на одно перемещение. Информация об усредненных прямых расходах в 2011 и 2012 годах содержится в пунктах 13–19 первого ежегодного доклада (A/69/190/Add.1). В настоящем до-

¹⁰ Данные за 2014–2015 годы в настоящее время отсутствуют, поскольку анализ расходов зависит от окончательных данных о перемещениях между местами службы (базирующихся на календарных годах). В настоящее время Секретариат завершает обработку данных о перемещениях между местами службы за 2014 год, затем проведет анализ расходов за 2014 год. Данные будут доступны только в конце 2015 года.

кладе представлены дополнительные данные за 2013 год, в котором нанятые на международной основе сотрудники совершили 1313 перемещений между местами службы (см. пункт 10, выше), и сводка усредненных прямых расходов за период 2011–2012 годов и 2013 год (см. таблицу 3).

Периодические расходы на перемещения в 2013 году

16. Секретариат проанализировал данные о выплате заработной платы для установления размера периодических платежей сотрудникам, совершившим перемещение в течение 2013 года. В 2013 году были произведены выплаты 1254 сотрудникам¹¹. Следует отметить, что в силу действия правил о выплате надбавки за мобильность, требующих наличия у сотрудников не менее пяти лет стажа предыдущей непрерывной службы, некоторые сотрудники не начнут получать эту надбавку, обусловленную перемещением в 2013 году, до наступления следующего года.

17. Выплаты этим 1254 сотрудникам составили 11 330 226 долл. США, из которых 2,1 млн. долл. США были выплачены сотрудникам, сменившим место службы, совершив перемещение между департаментами, отделениями вне Центральных учреждений и региональными комиссиями (то есть между периферийными подразделениями), а 9,2 млн. долл. США были выплачены сотрудникам, совершившим перемещение в полевые миссии или из них. Усредненные периодические расходы, выплачивавшиеся из расчета на одного сотрудника, составили 9035 долл. США.

Единовременные расходы на перемещения в 2013 году

18. Сводные данные собирались также из программ финансового учета Комплексной системы управленческой информации, отражающих единовременные расходы, связанные с совершенными в 2013 году перемещениями между местами службы в различных департаментах, отделениях вне Центральных учреждений и региональных комиссиях (то есть периферийных подразделениях). В 2013 году 354 сотрудника сменили место службы, совершив перемещение между периферийными подразделениями; единовременные расходы были зафиксированы в связи с переездом 297 сотрудников из указанного числа сотрудников. На покрытие единовременных расходов в связи с перемещениями в 2013 году были в общей сложности израсходованы 12 992 169 долл. США. Усредненные единовременные расходы на каждого из этих 297 сотрудников составили 43 745 долл. США.

19. Единовременные расходы, связанные со сменой места службы при перемещении в полевые миссии или убытии из них, фиксируются в ином порядке в программах финансового учета системы управления финансами, разработанной компанией SunSystems и используемой в полевых миссиях. Соответственно, для сбора данных о единовременных расходах, связанных с перемещением в места работы в полевых миссиях и убытием из них, использовалась другая процедура. Ко времени составления настоящего доклада поступили данные из

¹¹ На 1313 сотрудников приходится 1313 перемещений между местами службы, совершенных в 2013 году. В общей сложности 354 сотрудника совершили перемещения между подразделениями, не являющимися периферийными, и 959 сотрудников совершили перемещения в полевые миссии или из них.

32 полевых миссий¹². Совокупные единовременные расходы, понесенные в 2013 году на перемещение 640 сотрудников в эти 32 миссии и/или из них, составили 11 204 142 долл. США. Усредненные единовременные расходы на каждого из этих сотрудников составили 17 506 долл. США.

Сводка прямых расходов

20. Из вышеприведенных данных следует, что в 2013 году прямые расходы, связанные со сменой места службы, влекущей за собой перемещения между департаментами, отделениями вне Центральных учреждений и региональными комиссиями, составили в общей сложности 15,07 млн. долл. США¹³, а расходы в полевых миссиях¹⁴ в совокупности достигли 20,45 млн. долл. США¹⁵. В связи с тем, что некоторые сотрудники, совершившие перемещение в 2013 году, надбавку за мобильность получили по окончании этого периода, а также с тем, что выделить все единовременные расходы, связанные с перемещением в полевые миссии или убытием из них, не представлялось возможным, указанные цифры отражают не все расходы.

21. В таблице 3 приводится сравнение усредненных прямых расходов за 2011–2012 годы и 2013 год, свидетельствующее о снижении усредненных прямых расходов в 2013 году по сравнению с 2011–2012 годами. Анализ данных о затратах указывает на то, что снижение может быть вызвано уменьшением размеров сумм, выплаченных сотрудникам в счет субсидии при назначении на службу.

Таблица 3

Сравнение усредненных прямых расходов на одно перемещение одного лица в 2011–2012 годах и 2013 году (долл. США)

	2011–2012 годы	2013 год
Усредненные единовременные расходы на сотрудника в связи со сменой места службы с перемещением между департаментами или отделениями вне Центральных учреждений	48 870 в год	43 745
Усредненные единовременные расходы на сотрудника, совершившего перемещение в полевую миссию или убывшего из нее	24 292 в год	17 506
Усредненная совокупная выплата каждому сотруднику, совершившему перемещение	8 964 в год	9 035

¹² Следует отметить, что в 2013 году было осуществлено 39 перемещений в различные полевые миссии или из них. В связи с тем что некоторые из этих миссий уже закрыты и в силу наличия ресурсных и временных ограничений, собрать информацию по всем 39 миссиям оказалось невозможным.

¹³ Регулярный бюджет, внебюджетные расходы и вспомогательный счет.

¹⁴ Миротворческие и специальные политические миссии.

¹⁵ Усредненные одноразовые расходы (17 506 долл. США) на перемещение сотрудника в одну из миссий или убытие из нее, будучи отнесены к общему числу сотрудников, направляющихся в ту или иную миссию или убывающих из нее (959), дают примерное представление об общей сумме прямых расходов, составляющей как минимум 41,11 млн. долл. США.

Косвенные расходы

22. В пункте 20 первого ежегодного доклада было отмечено, что косвенные расходы на управление системой повышения мобильности и развития карьеры связаны главным образом с изменением конфигурации системы оптимального использования творческого потенциала «Инспира» в целях приведения ее в соответствие с новыми процессами заполнения вакантных должностей и управляемой мобильностью, а также создания сетевых групп по укомплектованию штатов, которые будут обеспечивать полный спектр административной поддержки новой системы повышения мобильности и развития карьеры.

23. Для изменения конфигурации системы «Инспира» имеющиеся ресурсы были перегруппированы для обеспечения возможности набора дополнительного числа разработчиков приложений. Для сетевых групп по укомплектованию штатов будет произведена перегруппировка ресурсов из имеющихся структур. Более подробная информация о предполагаемой организационной структуре групп представлена в пунктах 58 и 59, ниже.

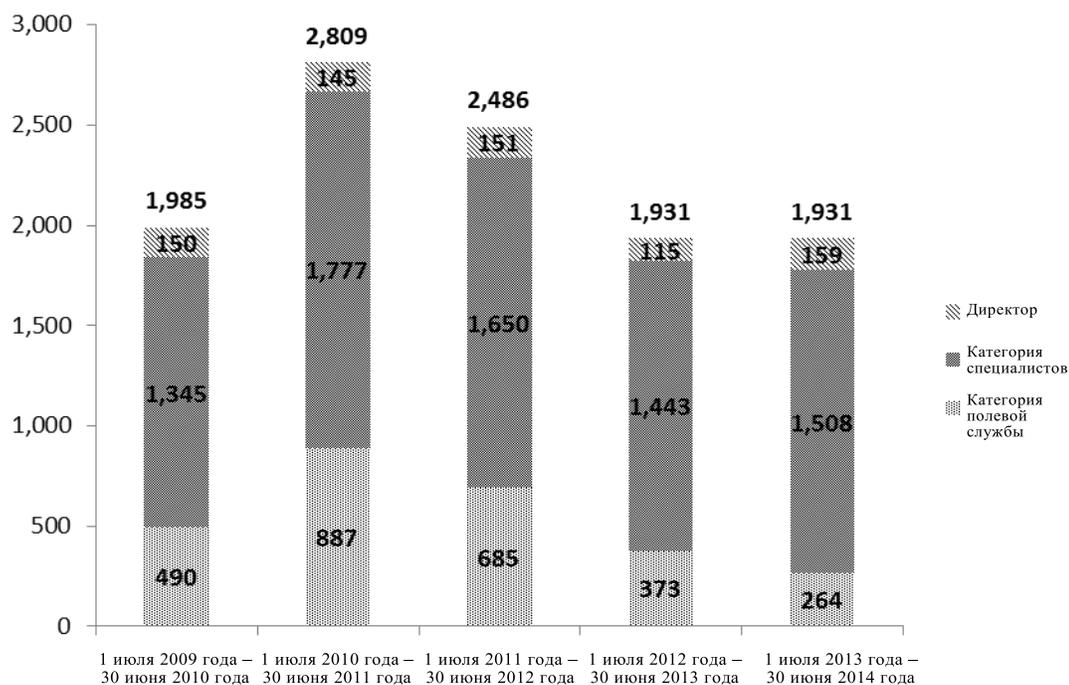
24. Система повышения мобильности и развития карьеры может повлечь увеличение дополнительных косвенных расходов на оплату человеко-часов, по необходимости затраченных членами новых групп по укомплектованию штатов. Ожидается, однако, что эти расходы будут в значительной мере компенсированы выигрышем во времени у менеджеров, занимающихся комплектованием штатов, и руководителей программы, которые, с появлением советов профессиональных сетей и сетевых групп по укомплектованию штатов, будут расходовать значительно меньше времени на решение задач, связанных с персоналом, что тем самым позволит им уделять больше времени более значимым областям своей работы. Появления значительного объема дополнительных требований к технической или профессиональной подготовке не ожидается, поскольку, как это происходит в настоящее время, сотрудники будут подбираться или горизонтально перемещаться только на те должности, по отношению к которым они соответствуют квалификационным требованиям. Любые новые требования, касающиеся передачи знаний и расширенной поддержки семьи, будут выполняться в рамках существующего потенциала. Дополнительная информация о последних направлениях деятельности представлена в пунктах 61–64, ниже.

Число открытых вакансий

25. Диаграмма IV отражает данные о количестве открытых вакансий за период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2014 года. Общее количество имевшихся вакансий составило за этот период 11 142. Количество вакансий варьировалось по годам от 1931 до 2809.

26. Большинство вакансий — суммарно 7723, или 69,3 процента от общего их числа, — появилось в категории специалистов, являющейся наиболее многочисленной категорией среди мобильного персонала. В категории полевой службы было 2699 вакансий, или 24,2 процента от общего возможного числа. Наконец, в категории директоров было 720 вакансий, или 6,5 процента от общего возможного числа.

Диаграмма IV
**Количество открытых вакансий с разбивкой по категориям персонала,
 2009–2014 годы**

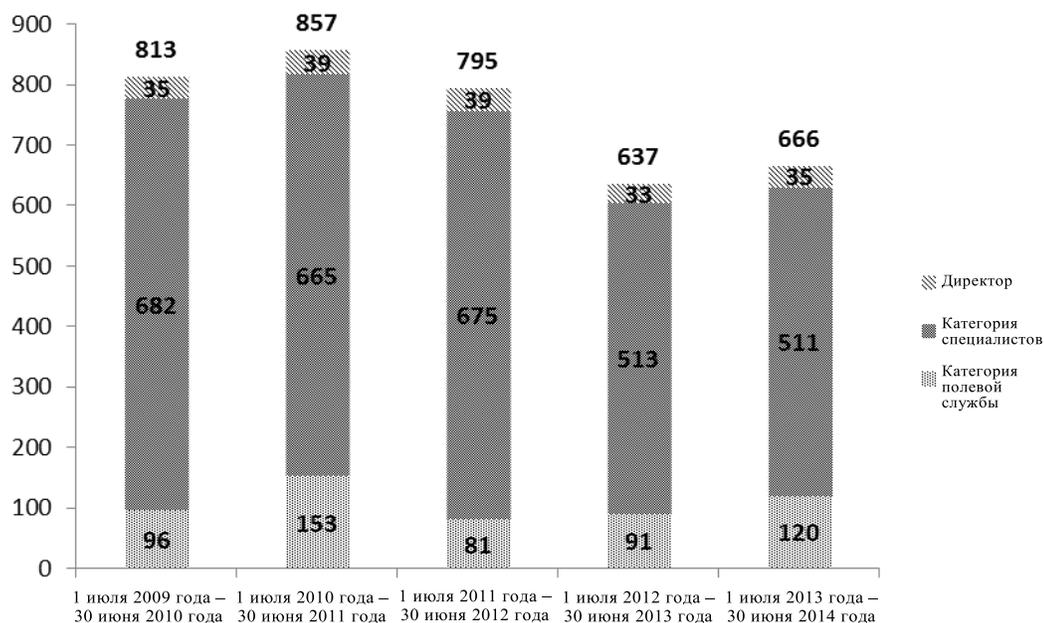


Примечание: вакансии включают объявления о конкретных должностях и вакансии, на которые уже отобраны кандидаты из полевых реестров (то есть когда объявление о конкретной должности не размещалось, а на должность в полевой миссии уже был подобран кандидат). Вакансии включают все размещенные объявления о вакансиях, за исключением тех, которые были позднее отозваны.

Количество внешних назначений

27. На диаграмме V указано количество внешних назначений в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2014 года. Общее количество внешних назначений составило 3768, варьируясь от 637 до 857 в год. Процентная доля внешних назначений по сравнению с общим количеством открытых вакансий, предназначенных для заполнения, варьировалась от 30 до 40 процентов. Самое большое количество внешних назначений было в категории специалистов (3046 назначений); было 541 внешнее назначение в категории полевой службы и 181 назначение на уровне директора.

Диаграмма V
Количество внешних назначений, 2009–2014 годы



Примечание: внешними назначениями считаются все назначения, которые регистрируются в комплексной системе управленческой информации в качестве «первоначальных назначений» на один год или более.

IV. Процесс комплектования кадрами в рамках системы

28. Данный раздел содержит обновленную информацию о процессе комплектования кадрами в рамках системы повышения мобильности и развития карьеры. Процесс был описан в общих чертах в первом ежегодном докладе (A/69/190/Add.1, пункты 25–58); в данном разделе освещены уточнения, внесенные в течение отчетного периода, и приводится дополнительная информация по вопросам, представляющим интерес для Генеральной Ассамблеи, в частности о соблюдении предельного количества географических перемещений и функционировании совета по особым обстоятельствам.

29. Система повышения мобильности и развития карьеры является, по существу, новой системой подбора кадров для Организации Объединенных Наций. Она будет вводиться на поэтапной основе, отдельными профессиональными сетями, начиная с сети ПОЛНЕТ в январе 2016 года. Вся деятельность по укомплектованию кадрами профессиональных сетей, которые еще не были запущены, будет по-прежнему определяться действующей системой подбора персонала (ST/AI/2010/3, с поправками и/или в измененной редакции). Деятельность по укомплектованию кадрами уже запущенных сетей будет вестись

посредством проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами, состоящих из двух частей, в следующем порядке:

а) заполнение вакантных должностей: публикация объявлений о существующих и ожидаемых вакантных должностях и прием заявлений от внутренних и сторонних кандидатов;

б) управляемая мобильность: внутренний процесс горизонтального продвижения персонала, при котором работающие сотрудники будут выражать заинтересованность в замещении занятых должностей. Участвовать в этом процессе будут те сотрудники, которые либо достигли максимального срока пребывания в должности, либо занимают нынешнюю должность свыше установленного минимального срока и принимают решение участвовать в нем.

30. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы регулируемая мобильность негативно не сказывалась на выполнении мандатов по таким основным направлениям деятельности Организации Объединенных Наций, как мир и безопасность, развитие и права человека (см. резолюцию 68/265, пункт 9). С этой целью системой предусмотрен порядок, в соответствии с которым вакансии, при возникновении необходимости оперативного реагирования, на начальном этапе развертывания миссии или в чрезвычайных гуманитарных ситуациях, могут быть заполнены с использованием любых существующих способов, в том числе посредством публикации объявлений о временных вакансиях или должностных вакансиях и подбора кандидатов в рамках проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами, или, в случае структур, наделенных правом на осуществление набора из реестров, — из реестров предварительно проверенных кандидатов, с предложением, при необходимости, годовых срочных контрактов. По окончании этого периода заполнение вакансий станет частью проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами. Вышеизложенное будет оцениваться в 2016 и 2017 годах для установления эффективности удовлетворения потребности в кадрах, с одновременным выполнением целей системы, при возникновении необходимости оперативного реагирования, на начальном этапе развертывания миссии и в чрезвычайных гуманитарных ситуациях. Кроме того, для сохранения способности миссий выполнять свои мандаты будут сохранены полномочия глав миссий на горизонтальное перемещение сотрудников в пределах района действия миссии при возникновении необходимости оперативного реагирования, на начальном этапе развертывания миссии и в чрезвычайных гуманитарных ситуациях.

31. Система повышения мобильности и развития карьеры будет поддерживаться системой «Инспира». Конфигурация существующего в системе «Инспира» модуля комплектования кадров изменяется для адаптации к новым задачам и потоку работ и документооборота в целях управления появляющимися вакансиями; далее, разработан совершенно новый модуль для управления процессом горизонтального продвижения персонала в рамках управляемой мобильности. Будет также введен более рациональный подход к оценке приемлемости заявителей и их соответствия требованиям.

Заполнение вакансий

32. Пункты 27–31 и диаграмма V первого ежегодного доклада обрисовывают в общем виде процесс заполнения вакантных должностей в рамках системы. В

течение отчетного периода разработан новый план-график укомплектования штатов и дополнительно уточнены некоторые элементы процесса.

33. Что касается плана-графика укомплектования штатов, то на местах он, как предполагается, будет рассчитан на срок в 180 календарных дней, от появления вакансий до даты отбора кадров, с включением в него 60-дневного срока размещения объявлений о заполнении вакантных должностей в рамках системы. Этот показатель являет собой значительное улучшение по сравнению с усредненным за 2013 год сроком в 273 календарных дня (213 календарных дней на прохождение этапов оформления на работу, в соответствии с указанным в докладе A/69/190, таблица 3, с учетом размещения объявления на срок в 60 дней¹⁶). Как отмечалось в предыдущем обзорном докладе Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, анализ использования управлением людскими ресурсами листов оценки кадровой работы позволил установить, что один из этапов, на котором в настоящее время тормозится процесс набора, связан с рекомендованием и оценкой кандидатов. С увеличением числа кандидатов руководителям, занимающимся вопросами найма, приходится тратить значительное время на рассмотрение «в ручном режиме» всех отвечающих требованиям кандидатов, до восьмисот по некоторым группам должностей, проведение собеседований и, в применимых случаях, выполнение административных функций и оценивание результатов письменных тестов. В качестве несоответствий, влекущих задержки с обработкой вакансий в системе «Инспира», указываются также несоответствия в базах данных о вакансиях, в том числе в общих и конкретизированных описаниях должностей, и непоследовательность вопросов, задаваемых в ходе проверки (там же, пункты 39 и 44).

34. Процесс заполнения вакансий в рамках системы повышения мобильности и развития карьеры направлен на решение этих вопросов посредством:

а) возложения ответственности за оценивание и рекомендацию заявителей соответственно на специализированные сетевые группы по укомплектованию штатов и советы профессиональных сетей, с обеспечением тем самым более высокой эффективности и своевременности процесса за счет эффекта масштаба;

б) увеличения доли вакансий, образованных с использованием общих и/или стандартизированных описаний должностных функций;

в) облегчения оценивания приемлемости и соответствия требованиям за счет замены проверочных вопросов, используемых в настоящее время на этапе рассмотрения заявлений, на более подробные проверочные вопросники, включающие как закрытые, так и открытые вопросы, которые позволят заявителям пояснить, каким образом они получили или используют конкретные навыки или совокупность знаний.

¹⁶ Цифры за 2013 год отражают глобально усредненное время на заполнение вакантных должностей по всему Секретариату. Следует отметить, однако, что вакансии на участие в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях могут быть заполнены быстрее, поскольку, в условиях действующей системы подбора кадров, объявления о них, для закрытия неотложных оперативных потребностей, обычно размещаются в течение 30 дней или, в исключительных случаях, 15 дней.

35. Кроме того, как было указано в пункте 29 первого ежегодного доклада Генерального секретаря о мобильности, процесс заполнения вакансий в рамках системы будет включать новый процесс централизованной оценки, что позволит Организации стандартизировать и профессионализировать процесс, который, вплоть до настоящего времени, контролировался отдельными специалистами по комплектованию штата и имел следствием непоследовательную практику, неравноценные стандарты и неэффективность. Новый процесс будет включать письменную оценку и собеседование. Письменная оценка будет стандартизирована для конкретных категорий должностей и, в зависимости от уровня должности, может включать часть, подвергающуюся автоматической обработке, и часть, подобную эссе. Кандидаты, прошедшие письменную оценку, могут быть приглашены на собеседование для выяснения того, в какой мере они соответствуют требованиям конкретной должности. Процесс собеседования будет координироваться сетевыми группами по укомплектованию штатов.

36. Вышеупомянутые нововведения и усовершенствования позволят, как предполагается, сократить время, затрачиваемое на оценивание и рекомендование кандидатов, со 134 дней, как это в среднем имеет место в настоящее время, до приблизительно 55 дней. Эффект масштаба, оперативность, достигаемая размещением объявлений о вакансиях группами, а не по отдельности, и централизованно управляемый процесс найма персонала также должны позволить сократить время, затрачиваемое на завершение других этапов укомплектования штатов, в том числе на получение подтверждения со стороны центрального контрольного органа, которое будет занимать в рамках системы 7 дней по сравнению с 16 днями с 2013 году.

37. Чтобы в полной мере использовать преимущества отлаженного процесса найма персонала с использованием системы и для достижения дальнейшего прогресса на пути к выходу на целевой 120-дневный срок для набора персонала, установленный Генеральной Ассамблеей, предполагается, что срок размещения объявлений о вакансиях, осуществляемого в качестве части проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами, будет сокращен с 60 до 30 дней. Это будет означать, что при использовании системы на заполнение вакансий потребуются приблизительно 150 дней, включая 30-дневный срок размещения объявлений. По мнению Генерального секретаря, с учетом того что цикл размещения объявлений о вакансиях в конкретной профессиональной сети будет предсказуем и регулярен, потенциальные заявители не окажутся в проигрыше из-за сокращения срока размещения объявлений, поскольку им будет заранее известно о времени опубликования информации о должностях, представляющих интерес для них, и сроках, в которые по ним будут вынесены суждения; тем самым они смогут заблаговременно планировать процесс подачи своих заявлений. Даты предстоящих проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами будут доводиться до сведения потенциальных заявителей в качестве части информационно-пропагандистских усилий и четко указываться на портале «Карьера в Организации Объединенных Наций». Срок размещения объявлений о вакансиях в еще не запущенных в рамках системы профессиональных сетях сохранится равным 60 дням.

38. Новый процесс заполнения вакансий будет по-прежнему гарантировать уделение равного внимания внутренним и сторонним кандидатам. Равенство подхода будет обеспечиваться на всех этапах процесса найма персонала, в том числе на этапах приема заявлений, проверки, оценивания и проведения собе-

седования, а также в ходе рекомендации подходящих кандидатов. В частности, предсказуемый и регулярный характер проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами обеспечит всем заявителям, как ожидается, равные возможности конкурировать за должности, поскольку им будет заранее известно, когда будут размещены объявления о вакансиях и когда будут даны оценки. Процесс централизованного оценивания будет также гарантировать, что все заявители, претендующие на сходные классы должностей, будут оцениваться в стандартизованном порядке. Кроме того, поскольку рекомендации по отбору будут вноситься советами, а не отдельными специалистами по комплектованию штата, теперь будут также приниматься во внимание потребности Организации в целом, а не только определенного департамента или управления.

39. Глобальный центральный контрольный совет (бывший «глобальный центральный контрольный орган») и совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня будут нести ответственность за подтверждение того, что процесс выявления кандидатов, подходящих для заполнения вакансий в рамках системы отбора кадров, соблюден, оценивание кандидатов осуществлено в соответствии с заранее утвержденными критериями, указанными в объявлениях о вакансиях, и соблюдены применимые процедуры.

Управляемая мобильность

40. Пункты 32–34 и диаграмма VI первого ежегодного доклада намечают в общих чертах процесс управляемой мобильности персонала (то есть горизонтальные продвижения работающих сотрудников с одной занимаемой должности на другую). В изложенных ниже пунктах приводятся более подробные сведения о различных аспектах управляемой мобильности, в том числе о процессе подачи и рассмотрения заявлений и критериях подбора сотрудников на имеющиеся вакантные должности из их полного перечня, а также содержится описание процесса представления документов и рассмотрения запросов в отношении особых обстоятельств.

41. Управляемая мобильность персонала, как указывалось выше, будет применима по отношению к здравствующим подходящим сотрудникам в профессиональных сетях, достигшим или превысившим свой предельный срок нахождения в должности¹⁷, а также к сотрудникам, проработавшим в текущем месте службы в течение установленного минимального срока пребывания в должности¹⁸ и изъявившим желание участвовать в горизонтальном продвижении. Первые будут автоматически включены в перечень доступных должностей, но не в первый год внедрения каждой из профессиональных сетей, в который участие в управляемой мобильности будет осуществляться только на основании выраженного желания.

¹⁷ Максимальный срок пребывания в должности ограничивается семью годами для персонала в местах службы категории трудностей условий Н или А, четырьмя годами в случае мест службы категорий трудности условий В или С и тремя годами в случае мест службы категории трудности условий D или E.

¹⁸ Минимальный срок пребывания в должности составляет один год для персонала в местах службы категории трудностей условий D или E и два года для персонала в местах службы остальных категорий.

42. Сотрудники, которые были автоматически включены в перечень или изъявили желание быть включенными в него, рассмотрят должности, доступные их уровню, и выразят заинтересованность в тех из них, для которых, как они полагают, они подходят, расположив выбранные ими должности в порядке предпочтения. Сотрудники будут иметь возможность выразить заинтересованность как минимум в трех должностях из полного перечня и должны будут выбрать одну должность в месте службы, не совпадающем с тем, в котором они работают в данное время (при условии что перечень включает соответствующую должность). Пакет документов, представляемых с заявлением, будет также включать личный кадровый файл и форму с самооценкой карьеры, цель которой двояка: во-первых, побудить сотрудников отражать свои карьерные устремления, в частности свое желание осуществить географическое перемещение, и, во-вторых, предоставить советам профессиональных сетей дополнительную информацию о мотивации и целях сотрудников, которая может быть использована для информационно обеспеченного составления рекомендаций по горизонтальному продвижению. От сотрудников дополнительно потребуются приложить к заявлению свои последние служебные аттестации, и им, возможно, придется ответить на проверочные вопросы.

43. Выше уже отмечалось, что, поскольку заявители будут действующими сотрудниками, уже прошедшими процесс проверки контрольным органом, необходимости в проведении оценки сотрудников в качестве части кампании по повышению управляемой мобильности не будет (см. A/69/190/Add.1, пункт 34). Все заявители будут, однако, подлежать жесткой оценке на пригодность и соответствие требованиям, которая будет выполняться экспертами в соответствующей сфере деятельности, включенными в сетевые группы по укомплектованию штатов (см. пункт 58, ниже). Список подходящих кандидатов на каждую из должностей из их полного перечня будет затем передан руководителям, отвечающим за вакантные должности, которые будут иметь возможность внести свой вклад в установление того, насколько кандидаты соответствуют требованиям, изложенным в описаниях должностей.

44. В последующем, на основании предпочтений, выраженных сотрудниками, и вклада руководителей, сетевые группы по укомплектованию штатов составят сводку предварительных совпадений по каждой должности из их полного перечня и направят сводку советам соответствующих профессиональных сетей, для должностей в категориях специалистов и полевой службы, или, для должностей уровня директора, совету по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня. Советы рассмотрят предварительные совпадения и, руководствуясь стратегическими потребностями конкретной сети и уместными организационными приоритетами¹⁹, а также документами о предшествующей мо-

¹⁹ Организационными приоритетами являются следующие:

- a) перевод сотрудников из несемейных мест службы в семейные;
- b) перевод сотрудников между местами службы в целях удовлетворения потребностей в развитии 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, а также дополнительных факторов, изложенных в пункте 9.3 документа ST/AI/2010/3 (A/68/358, пункт 24).

бильности сотрудников и, когда это уместно, их карьерными устремлениями, составят заблаговременные рекомендации по горизонтальному продвижению.

45. На этом этапе процесса будет установлен контакт с сотрудниками, рекомендованными к переводу на должность, к которой они не проявляют интереса, с целью выяснения возможности занятия ими рассматриваемой должности. Те, кто полагает, что они не в силах перевестись, могут затем направить просьбу совету по особым обстоятельствам. Различные категории просьб об учете особых обстоятельств и порядок их подачи на рассмотрение изложены ниже.

а) Причины медицинского характера: от сотрудников, рекомендованных к перемещению на должность, за которой они не обращались и которая требует географического перемещения, потребуется представление непосредственно в отдел медицинского обслуживания объективных медицинских данных и документов либо о самих себе, либо о своих признанных иждивенцах, детализирующих состояние здоровья, а также объем и характер медицинской помощи, требующейся для проведения лечения. Отдел будет рассматривать просьбы в индивидуальном порядке и предоставлять свои выводы совету по особым обстоятельствам, с указанием того, что сотрудник может быть освобожден от соответствующего места службы и должности, или не может быть освобожден, или что на него распространяются медицинские ограничения или компромиссы. При наличии причин медицинского характера, связанных с признанными иждивенцами, отдел предоставит совету консультацию о последствиях перемещения для состояния здоровья иждивенца. Выводы отдела будут исходить из доступности медицинских учреждений в месте службы, в которое сотрудник должен быть перемещен.

б) Веские личные обстоятельства: от сотрудников, рекомендованных к перемещению на должность, за которой они не обращались и которая требует географического перемещения, потребуется предоставление весомого доказательства, обосновывающего их утверждение о том, что изменение места службы повлечет чрезмерные трудности. В некоторых случаях подобное доказательство может включать юридические документы, выданные компетентным органом и служащие подтверждением правового обязательства сотрудника и иллюстрирующие то, каким образом перемещение сотрудника нарушит его или ее обязательства в рамках законов, действующих по месту его или ее службы.

в) Вопросы в интересах Организации: просьба должна быть представлена совместно руководителем и сотрудником и поддержана начальником департамента или управления. Просьба должна включать обоснованный и документально подтвержденный отчет о том, каким образом изменение должности сотрудника неблагоприятно отразится на успешном выполнении проекта. Дополнительно в просьбе должно указываться, какие шаги следует предпринять департаменту или управлению по повышению компетенции, необходимой в случае принятия должности от сотрудника в случае, если он или она для будет в конечном счете перемещен(а).

46. Выводы совета по особым обстоятельствам будут приниматься во внимание советами профессиональных сетей и советом по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня при составлении ими окончательных рекомендаций по горизонтальному продвижению соответственно для помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами или Генерального секретаря.

Подход к кадровому планированию в рамках системы

47. Для обеспечения того, чтобы рекомендации в отношении подбора и горизонтального продвижения, составленные советами профессиональных сетей и советом по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня, отвечали стратегическим потребностям рассматриваемой профессиональной сети и соответствовали приоритетам в области людских ресурсов и другим приоритетам, установленным Организацией в целом, разработан подход к кадровому планированию, специально адаптированный к системе. Сетевые группы по укомплектованию штатов будут поддерживаться специализированным компонентом кадрового планирования, который будет функционировать в тесной взаимосвязи с департаментами и управлениями. Деятельность по кадровому планированию будет затрагивать как непосредственную ситуацию в данной профессиональной сети в рамках прогнозируемой будущей ситуации и кампаний по заполнению вакансий или повышению управляемой мобильности. Будущий прогноз критически важен, поскольку он сделает возможным расширенное понимание прогнозируемых параметров мобильного персонала профессиональной сети в ходе предстоящих проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами.

48. Подход к кадровому планированию будет сфокусирован на спросе на таланты и их предложении, а также выявлении соответствий и несоответствий. В его рамках будут рассматриваться различные аспекты планирования спроса в конкретной профессиональной сети с установлением навыков, знаний и способностей, необходимых для конкретных ролей в конкретный момент времени. Затем будет предпринят анализ соответствий и несоответствий для установления и отслеживания тенденций, которые могут оказывать влияние на решения при подборе персонала и решения в отношении горизонтального продвижения. Анализ будет использоваться для лучшего целеполагания при осуществлении информационно-пропагандистской деятельности вовне (для заполнения вакансий сторонними заявителями) и в собственных структурах (для заполнения вакансий внутренними сотрудниками и их участия в управляемой мобильности). Он будет также использоваться для принятия решений о формах механизмов подготовки, обучения и развития, которые могут потребоваться для оказания помощи в подготовке персонала к переходу на новые роли. Наконец, в профессиональных сетях, в которых конкретные описания должностей найти трудно, анализ позволит Организации принимать более обоснованные решения о возможном использовании ресурсов, не входящих в кадровый состав.

49. Результаты анализа данных кадрового планирования, наряду с показателями эффективности, имеющими отношение к организационным приоритетам (см. сноску 19, выше) и полученными из листков оценки кадровой работы и иной целевой информации по вопросам людских ресурсов, будут передаваться на рассмотрение советам профессиональных сетей и совету по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня и будут учитываться и служить ориентиром в их дискуссиях по вопросам об отборе претендентов на заполнение вакантных должностей и горизонтальных продвижениях в условиях управляемой мобильности. В начале каждой из проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами члены советов будут встречаться для подведения итогов достигнутого прогресса и выработки рекомендаций в отношении необходимых корректировок.

Ограничение количества географических перемещений

50. В пункте 8 своей резолюции 68/265 Генеральная Ассамблея установила, что количество географических перемещений в профессиональных сетях в 2016 и 2017 годах не должно быть больше среднего количества географических перемещений в этих сетях в 2014 и 2015 годах. Для выполнения решения Ассамблеи будет необходимо прежде всего подсчитать количество географических перемещений за 2014 год в сети ПОЛНЕТ, которая начнет функционировать в 2016 году. Для целей данного расчета принимается, что количество географических перемещений будет равно количеству перемещений между местами службы на срок не менее одного года, связанных со сменой страны. Как было указано в пункте 10, выше, данные о количестве перемещений между местами службы за 2014 год не будут доступны вплоть до ноября 2015 года. Следует отметить, что географические перемещения могут осуществляться либо в случае выбора кандидатуры для заполнения вакансии (за исключением первоначальных назначений), либо при переходе на другую должность в рамках управляемой мобильности персонала.

51. Поскольку «пул» географических перемещений в сети ПОЛНЕТ на 2016 год сформирован, он будет разбит на два «подпула», по одному для каждой полугодовой кампании, с тем чтобы возможность осуществить географическое перемещение оказалась в равной степени доступна всему персоналу, участвующему в каждой кампании. Предполагается, что размер подпула для каждой кампании будет пропорционален прогнозируемому максимальному количеству географических перемещений, которые могут быть осуществлены в ходе кампании. Должна существовать возможность оценки максимального количества географических перемещений, которые могут вытекать из осуществленного подбора кадров и горизонтальных продвижений в рамках данного цикла, раз полные перечни вакансий и параметры управляемой мобильности для данной кампании публикуются. Если это количество меньше уровня подпула для данного цикла, никаких последующих действий не потребуется. Если, однако, количество превышает уровень подпула, совет соответствующей профессиональной сети и совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня будут проинформированы о том, что осуществленный ими подбор и рекомендации по горизонтальному продвижению не могут превышать уровень подпула. В этом случае советы будут отдавать приоритет тем географическим перемещениям, которые способствуют разделению бремени и достижению приоритетных организационных целей и целей персонала, согласованных на начальном этапе цикла. Кроме того, надлежащее внимание должно уделяться рекомендованию перемещений, способствующих улучшению показателя доли вакантных должностей в конкретных местах.

V. Роли и функции органов и структур по укомплектованию штатов в рамках системы

52. Новая система комплектования штатов сделает возможным более структурированный подход к стратегическому развертыванию персонала с использованием процесса централизованного администрирования и принятия решений. Роли и функции новых органов по укомплектованию штатов и структур, вовлеченных в этот процесс, и в особенности сфера их полномочий охарактере-

ризованы в пунктах 36–57 первого ежегодного доклада (A/69/190/Add.1). Данный раздел в основном посвящен уточнениям сферы полномочий, внесенным в течение отчетного периода, и включает информацию о подотчетности и подчиненности, а также показательной организационной структуре группы по укомплектованию штатов сети ПОЛНЕТ. Никакой дополнительной информации о глобальном центральном контрольном совете не предоставляется, в связи с тем что сфера полномочий, описанная в пунктах 56 и 57 первого ежегодного доклада, сохранилась неизменной.

Советы профессиональных сетей и совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня

53. Совет профессиональных сетей и совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня являются постоянными консультационными советами, отвечающими за осуществление подбора и составление рекомендаций по горизонтальному продвижению, касающихся должностей категорий специалистов и полевой службы и уровня директора соответственно. В каждой профессиональной сети организуется один совет профессиональной сети, в состав которого входят члены совета в должностях уровня С-5 или выше из различных департаментов и управлений, составляющих профессиональную сеть. В члены каждого совета профессиональной сети в силу занимаемой должности и без права голоса будут входить координатор по вопросам женщин, представляющий один из департаментов, относящихся к данной профессиональной сети; представитель персонала, указанный союзами персонала Секретариата и действующий в качестве наблюдателя, а также старший представитель кадровой службы, в силу занимаемой должности и без права голоса. Численный состав советов будет значительно варьироваться в зависимости от численности персонала соответствующей профессиональной сети. Будет действовать один совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня, охватывающий все профессиональные сети, в составе председателя, 18 членов уровня D-2, помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря. Советы, как предполагается, будут проводить заседания с личным или дистанционным участием, по крайней мере дважды в ходе каждой из проводимых два раза в год кампаний по комплектованию кадрами, общей продолжительностью до пяти рабочих дней за сессию.

54. Составляя свои рекомендации, советы будут играть стратегическую роль в обеспечении последовательной применимости организационных и других приоритетов в области управления людскими ресурсами, в том числе достижениями целевой гендерной и географической представленности и представленности стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, и будут также должным образом учитывать прочие соображения, касающиеся кадрового планирования. С этой целью им будут предоставляться пакеты соответствующей информации для использования ими при проведении обсуждений, в том числе, помимо прочего, сведения о мобильности сотрудников, информация о карьерных устремлениях (в кампаниях по повышению управляемой мобильности) и результаты анализа соответствующих показателей из листов оценки кадровой работы (см. также пункты 47–49, выше).

55. Для обеспечения подотчетности в использовании новой системы комплектования штатов на членов совета профессиональной сети будет возложена ответственность перед помощником Генерального секретаря по людским ре-

сурсам за порядок, в котором составляются рекомендации по осуществлению отбора для заполнения вакансий и перемещения сотрудников в рамках управляемой мобильности персонала, с учетом стратегических кадровых нужд департамента или управления, приоритетов в области людских ресурсов и организационных приоритетов, в том числе касающихся географической принадлежности, гендерной структуры и разделения бремени. Совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня будет подотчетен непосредственно Генеральному секретарю.

Совет по особым обстоятельствам

56. Для рассмотрения просьб сотрудников категории специалистов и выше, до уровня Д-2 включительно, и категории полевой службы, не имеющих возможности согласиться на предложение о перемещении на должность, заинтересованность в которой у них отсутствует, будет создан совет по особым обстоятельствам (см. пункты 45 и 46, выше). В его состав будут входить по одному члену каждой профессиональной сети, действующему в своем личном качестве, официальное служебное лицо и представитель кадровой службы из Управления людских ресурсов, оба в силу занимаемой должности, а также представитель персонала, указанный союзами персонала Секретариата и действующий в качестве наблюдателя. Совет, как предполагается, будет проводить по одному заседанию, с личным или дистанционным присутствием участников, в каждую из проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами, общей продолжительностью до пяти рабочих дней за сессию.

57. Для упрощения и ускорения процесса составления рекомендаций в отношении горизонтального продвижения в рамках управляемой мобильности персонала совет будет представлять свои выводы на рассмотрение непосредственно советам профессиональных сетей или, по обстоятельствам, совету по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня, вместо направления их, как это первоначально предусматривалось, в первую очередь на утверждение помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами. Совет будет нести ответственность перед помощником Генерального секретаря за обеспечение того, чтобы его выводы удовлетворяли обязательству Организации о проявлении должной заботы о своем персонале, поскольку он касается вопросов, изложенных в направленных ему на рассмотрение просьбах.

Сетевые группы по укомплектованию штатов

58. В рамках системы основная административная поддержка проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами будет централизована и будет предоставляться специализированными, работающими на основе полной занятости сетевыми группами по укомплектованию штатов, включенными в Управление людских ресурсов и подотчетными директору Отдела по стратегическому планированию и укомплектованию штатов. В их состав будут входить сотрудники сети (категории специалистов) по укомплектованию штатов, одни с опытом кадрового обеспечения, другие с непосредственным опытом основной работы в данной профессиональной сети («эксперты в предметной области»). Последние возьмут на себя руководство оценкой приемлемости заявителей, претендующих на заполнение вакансий, и их соответствия установленным требованиям и управляемой мобильности и будут, при необходимости, поддерживать связь с соответствующими департаментами, управлениями и поле-

выми миссиями. В состав групп будет также входить требуемое количество вспомогательного персонала категории общего обслуживания.

59. Группы, как отмечалось в пункте 23, выше, будут формироваться посредством перераспределения имеющихся ресурсов. Их численный состав будет варьироваться в зависимости от численности мобильного персонала соответствующей профессиональной сети. Первая из групп, которая должна быть сформирована, будет поддерживать сеть ПОЛНЕТ. В качестве части подготовки к внедрению системы Управление людских ресурсов выполнило анализ рабочей нагрузки и существующего потенциала в области людских ресурсов по всему глобальному Секретариату. Из оценки на основе собранных данных следует, что для укомплектования группы для сети ПОЛНЕТ потребуются 26 человек. Предполагаемая организационная структура группы представлена в приложении II к настоящему докладу. В настоящее время Управление консультирует департаменты, управления и полевые миссии с участием в ПОЛНЕТ на предмет определения ролей, обязанностей и профилей различных членов группы и выявления наличествующих ресурсов, доступность которых ими может быть обеспечена.

VI. Факторы, содействующие мобильности

Переходные меры

60. Информация о мерах переходного характера, согласованных Комитетом по взаимоотношениям между администрацией и персоналом и призванных оказывать содействие работающим сотрудникам при переходе от действующей системы подбора кадров к системе повышения мобильности и развития карьеры, содержится в пунктах 61 и 62 первого ежегодного доклада (A/69/190/Add.1). В течение отчетного периода эти меры были доработаны следующим образом.

а) Положения действующей системы подбора персонала (ST/AI/2010/3, с поправками и/или в измененной редакции) по-прежнему будут применяться к подбору кандидатов для заполнения вакантных должностей в пока еще не начавших функционировать профессиональных сетях, а также тех вакансий в начавших функционировать профессиональных сетях, объявления о которых были размещены до фактической даты перехода профессиональной сети на новую систему комплектования штатов.

б) Квалификационные требования продвижения по службе сотрудников категории специалистов или более высоких категорий, до уровня С-5 включительно, которые определены в действующей системе подбора кадров (ST/AI/2010/3, с поправками и/или в измененной редакции), продолжат действовать вплоть до 31 декабря 2020 года для сотрудников, присоединившихся к Организации не позднее 30 апреля 2014 года. С 1 января 2021 года от всех сотрудников для продвижения по службе до уровня С-5 будет требоваться выполнение требования о географическом перемещении.

в) В настоящее время у подходящих кандидатов актуальность их статуса сохраняется в течение семи лет с первого дня месяца, в котором их профессиональная сеть начнет функционировать с использованием системы. В отсутствие решения в отношении иного, актуальность подходящих кандидатов будет сохраняться в течение максимум семи лет.

Усиление поддержки географически перемещаемых сотрудников и членов их семей

61. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, изложенной в пункте 15 резолюции 68/265, Генеральный секретарь продолжает изучение путей оказания помощи супругам и детям сотрудников в решении проблем, возникающих в связи с требованиями в отношении мобильности. Управление людских ресурсов приложило значительные усилия для разработки способов поддержки сотрудников и членов их семей при устройстве на новые места службы и должности. В апреле 2015 года всему персоналу через сетевой портал, посвященный людским ресурсам, стали доступны всеобъемлющие руководства по различным местам службы и миссиям. Руководства содержат информацию по всему спектру вопросов, представляющих интерес для сотрудников и их семей в то время, как те обсуждают другие места службы или готовятся перемещаться, упрощающих процесс перемещения и делающих его более предсказуемым. Дополнительно на портале размещен контрольный перечень для переезда, дающий поэтапное руководство к действиям, которые требуется предпринять сотрудникам и их семьям при их перемещении.

62. Управление людских ресурсов также заканчивает руководство по трудоустройству супругов, содержащее информацию о доступных возможностях и правилах, регулирующих трудоустройство супругов в местах службы. Недавно Управление запустило также метод действий в паре — механизм добровольной поддержки, посредством которого принимающее управление устанавливает контакт между прибывающим сотрудником и его или ее семьей и сотрудником, хорошо знающим место службы и способным оказать неформальную помощь в решении вопросов и проблем, связанных с перемещением.

Подготовка кадров и управление знаниями

63. Управлением людских ресурсов запущена глобальная платформа для инструктажа вновь назначенных сотрудников, представляющая собой работающий в онлайн-режиме инструмент, предусматривающий стандартизованную и при этом специально подобранную программу вводного инструктажа каждого нового или действующего сотрудника, осуществляющего географическое или профессиональное перемещение. Платформа обеспечивает возможность получения всеми сотрудниками последовательной высококачественной инструкции с типовыми инструктивными материалами и дает однотипный организационный посыл. Кроме того, с целью обеспечения последовательной передачи знаний в плановом порядке Управление разработало шаблоны передаточных памяток и итоговых отчетов о выполнении поставленных задач. Шаблоны будут доступны соответствующим сотрудникам в качестве части их процедуры убытия.

64. Управлением людских ресурсов также разработаны различные инструменты решения проблем, способных, при частом перемещении сотрудников с одних должностей на другие, приводить к потере институциональной памяти и нарушению непрерывности деятельности. Например, раздел о карьере, размещенный на портале управления персоналом, заостряет внимание сотрудников на полном спектре доступных услуг по обучению и содействию развитию карьеры. Страницы включают пункты о путях продвижения по службе в Организации, о возможностях развития карьеры и советы перемещающимся. По мере

развертывания каждой профессиональной сети страницы будут пополняться дополнительной информацией о конкретных мероприятиях по подготовке к различным должностям, позволяя сотрудникам с еще большей точностью определиться с формами подготовки и обучения, которое они должны пройти для подкрепления своих карьерных устремлений.

VII. Внедрение системы

65. Система, как было решено Генеральной Ассамблеей, будет внедряться на поэтапной основе профессиональными сетями, одна из которых заработает в 2016 году, вторая в 2017 году, а в последующем будут вводиться по две сети каждый год. Как уже было указано выше, первой в 2016 году будет запущена сеть ПОЛНЕТ, далее за ней последуют восемь сетей в порядке, который еще предстоит определить.

66. В течение отчетного периода было завершено оформление подробной последовательности действий в условиях новых процессов комплектования кадрами с использованием системы, а также проектов требуемых основных документов (бюллетеней Генерального секретаря и новой административной инструкции по системе подбора кадров), с их рассылкой для согласования в соответствии с установленными процедурами, и завершён этап проектирования реконфигурации системы «Инспира». Основная сетевая группа по укомплектованию штата сети ПОЛНЕТ, совет профессиональной сети ПОЛНЕТ, совет по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня и совет по особым обстоятельствам будут сформированы в последнем квартале 2015 года. Для персонала сети ПОЛНЕТ первая кампания по повышению управляемой мобильности будет начата в январе 2016 года, между тем как кампания по открытию первых вакансий для сети начнется в апреле 2016 года с публикации полного перечня вакансий. Персонал, как ожидается, будет перемещаться или приниматься на работу соответственно в августе 2016 года и октябре 2016 года. Было принято решение дифференцировать две части первой из проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами для распределения объема работы и облегчения плавного перехода к новой системе. Обе части второй из проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами начнутся, как ожидается, в июле 2016 года.

67. На протяжении отчетного периода глобальный руководящий комитет, на который содержится ссылка в пункте 69 первого ежегодного доклада, техническая консультативная группа рабочего уровня и специализированная рабочая группа по вопросам мобильности при Комитете по взаимоотношениям между администрацией и персоналом проводили регулярные встречи для обеспечения контроля и/или обратной связи по всем аспектам системы и ее внедрения. Используя механизмы позволяли сводить вместе представителей Центральных учреждений, полевых миссий, региональных комиссий и отделений вне Центральных учреждений, позволяя тем самым принимать во внимание разнообразные потребности глобального Секретариата.

VIII. Возможное решение Генеральной Ассамблеи

68. Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению и одобрить предложение, изложенное в пункте 37, выше, о сокращении с 60 до 30 дней срока размещения объявлений о вакансиях при использовании системы повышения мобильности и развития карьеры.

Приложение I

Новая конфигурация профессиональных сетей

ДЕВНЕТ	ИНФОНЕТ	ИКТНЕТ	ЛИГАЛНЕТ	ЛОГНЕТ	МАГНЕТ	ПОЛНЕТ	СЕЙФНЕТ	СКИНЕТ
<ul style="list-style-type: none"> • Контроль над наркотиками и предупреждение преступности • Экономические вопросы • Вопросы охраны природы • (Управление программами) • Вопросы демографии • Вопросы государственного управления • Социальные вопросы • Статистика • Устойчивое развитие 	<ul style="list-style-type: none"> • Конференционное обслуживание • Управление документооборотом и информацией • Языки • Протоколы • Общественная информация 	<ul style="list-style-type: none"> • Мультимедийные технологии • Телекоммуникационные технологии • Системы и технологии управления информацией 	<ul style="list-style-type: none"> • Юристы • Правовые вопросы 	<ul style="list-style-type: none"> • Инжиниринг • Управление зданиями и помещениями • Человеческие поселения • Материально-техническое обеспечение и цепочки поставок • Управление собственностью и активами • Перевозки 	<ul style="list-style-type: none"> • Администрирование • Ревизии и аудиторские проверки • Вопросы этики • Инспекции и оценки • Исследования • Финансы • Людские ресурсы • Управление инвестициями • Менеджмент и анализ • Омбудсмен • Закупки 	<ul style="list-style-type: none"> • Гражданские вопросы • Вопросы проведения выборов • Вопросы прав человека • Гуманитарные вопросы • Политические вопросы • Обеспечение законности • Обеспечение безопасности 	<ul style="list-style-type: none"> • Защита • Безопасность 	<ul style="list-style-type: none"> • Медицинское обеспечение • Естественные науки и науки о жизни
9	5	3	2	6	11	7	2	2

Аббревиатуры: ДЕВНЕТ — сеть по экономическим и социальным вопросам и вопросам развития; ИНФОНЕТ — сеть по вопросам общественной информации и управления конференционным обслуживанием; ИКТНЕТ — сеть по вопросам информационных и телекоммуникационных технологий; ЛИГАЛНЕТ — сеть по правовым вопросам; ЛОГНЕТ — сеть по вопросам материально-технического обеспечения, перевозок и цепочек поставок; МАГНЕТ — сеть по вопросам управления и администрирования; ПОЛНЕТ — сеть по политическим вопросам, вопросам поддержания мира и предоставления гуманитарной помощи; СЕЙФТИНЕТ — сеть по вопросам внутренней безопасности и защиты; СКИНЕТ — сеть по вопросам науки.

Приложение II

Организационная структура сетевой группы по укомплектованию штата сети ПОЛНЕТ

