



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
23 December 2016
Russian
Original: English

Семьдесят первая сессия

Пункт 139 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Доклад Пятого комитета

Докладчик: г-жа Диана Миньи Ли (Сингапур)

I. Введение

1. Предыдущая рекомендация, вынесенная Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи по пункту 139 повестки дня, приводится в докладе Комитета, содержащемся в документе [A/71/638](#).
2. Пятый комитет рассматривал этот пункт на своих 9, 10 и 23-м заседаниях 28 октября и 23 декабря 2016 года. Заявления и замечания, сделанные в ходе рассмотрения Комитетом этого пункта, отражены в соответствующих кратких отчетах¹.
3. Для рассмотрения данного пункта Комитет имел в своем распоряжении следующие документы:
 - а) доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года» ([A/71/186](#));
 - б) доклад Генерального секретаря о прикомандированном военном и полицейском персонале, состоящем на действительной службе ([A/71/257](#));
 - в) доклад Генерального секретаря о поправках к Положениям и Правилам о персонале ([A/71/258](#));
 - г) доклад Генерального секретаря под названием «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: на пути к формированию международного, динамичного, поддающегося адаптации и сопричастного штата сотрудников Организации Объединенных Наций» ([A/71/323](#));

¹ [A/C.5/71/SR.9](#), [A/C.5/71/SR.10](#) и [A/C.5/71/SR.23](#).



- е) доклад Генерального секретаря о мобильности ([A/71/323/Add.1](#));
- ф) доклад Генерального секретаря под названием «Обзор реформы системы управления людскими ресурсами: оценка системы желательных квот» ([A/71/323/Add.2](#));
- г) доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики ([A/71/334](#));
- h) соответствующий доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам ([A/71/557](#));
- і) доклад Генерального секретаря о составе Секретариата: демографические характеристики персонала ([A/71/360](#));
- ј) доклад Генерального секретаря о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики ([A/71/360/Add.1](#));
- к) записку Генерального секретаря, препровождающую доклад Объединенной инспекционной группы под названием «Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций» ([A/70/685](#));
- l) записку Генерального секретаря, препровождающую его замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы под названием «Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций» ([A/70/685/Add.1](#));
- m) записку Генерального секретаря, препровождающую доклад Объединенной инспекционной группы под названием «Планирование замещения кадров в организациях системы Организации Объединенных Наций» ([A/71/393](#));
- n) записку Генерального секретаря, препровождающую его замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы под названием «Планирование замещения кадров в организациях системы Организации Объединенных Наций» ([A/71/393/Add.1](#)).

II. Рассмотрение проекта резолюции [A/C.5/71/L.11](#)

4. На своем 23-м заседании 23 декабря 2016 года Комитет имел в своем распоряжении проект резолюции под названием «Управление людскими ресурсами» ([A/C.5/71/L.11](#)), представленный Председателем Комитета по итогам неофициальных консультаций, координатором которых являлся представитель Ирландии.
5. На том же заседании Комитет принял проект резолюции [A/C.5/71/L.11](#) без голосования (см. пункт 6).

III. Рекомендация Пятого комитета

6. Пятый комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять следующий проект резолюции:

Управление людскими ресурсами

Генеральная Ассамблея,

ссылаясь на статьи 8, 97, 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций,

ссылаясь также на свои резолюции [42/220](#) А от 21 декабря 1987 года, [49/222](#) А и В от 23 декабря 1994 года и 20 июля 1995 года, [51/226](#) от 3 апреля 1997 года, [52/219](#) от 22 декабря 1997 года, [52/252](#) от 8 сентября 1998 года, [53/221](#) от 7 апреля 1999 года, [55/258](#) от 14 июня 2001 года, [57/305](#) от 15 апреля 2003 года, [58/285](#) от 8 апреля 2004 года, [58/296](#) от 18 июня 2004 года, [59/266](#) от 23 декабря 2004 года, [59/287](#) от 13 апреля 2005 года, [60/1](#) от 16 сентября 2005 года, [60/238](#) от 23 декабря 2005 года, [60/254](#) от 8 мая 2006 года, [60/260](#) от 8 мая 2006 года, [61/244](#) от 22 декабря 2006 года, [61/276](#), раздел VIII, от 29 июня 2007 года, [62/238](#), раздел XXI, от 22 декабря 2007 года, [62/248](#) от 3 апреля 2008 года, [63/250](#) от 24 декабря 2008 года, [63/271](#) от 7 апреля 2009 года, [65/247](#) от 24 декабря 2010 года, [66/234](#) от 24 декабря 2011 года, [67/255](#) от 12 апреля 2013 года, [68/252](#) от 27 декабря 2013 года, [68/265](#) от 9 апреля 2014 года, [70/244](#) от 23 декабря 2015 года и [70/286](#) от 17 июня 2016 года и свое решение [70/553](#) В от 1 апреля 2016 года и на свои другие соответствующие резолюции и решения,

рассмотрев соответствующие доклады Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, представленные Генеральной Ассамблее¹, и соответствующий доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²,

рассмотрев также доклады Объединенной инспекционной группы о планировании замещения кадров в организациях системы Организации Объединенных Наций³ и об использовании внештатного персонала и соответствующих контрактных процедурах в организациях системы Организации Объединенных Наций⁴, а также замечания Генерального секретаря и Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этим докладам⁵,

1. *вновь подтверждает*, что персонал Организации Объединенных Наций является бесценным достоянием Организации, и высоко оценивает его

¹ [A/71/186](#), [A/71/257](#), [A/71/258](#), [A/71/323](#), [A/71/323/Add.1](#), [A/71/323/Add.2](#), [A/71/334](#), [A/71/360](#) и [A/71/360/Add.1](#).

² [A/71/557](#).

³ См. [A/71/393](#).

⁴ См. [A/70/685](#).

⁵ [A/71/393/Add.1](#) и [A/70/685/Add.1](#).

вклад в содействие достижению целей и соблюдению принципов Организации Объединенных Наций;

2. *воздает дань памяти* всем сотрудникам, которые погибли, находясь на службе Организации;

3. *одобряет* выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам², с учетом положений настоящей резолюции;

I

Реформа системы управления людскими ресурсами

4. *особо отмечает* основополагающее значение реформы системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций как вклада в повышение эффективности и результативности деятельности Организации Объединенных Наций и международной гражданской службы и вновь подтверждает свою приверженность осуществлению этой реформы;

5. *просит* Генерального секретаря продолжать заниматься модернизацией, рационализацией и объединением структур и функций Организаций в сфере управления людскими ресурсами с учетом ожидаемых выгод, повышения эффективности и опыта, накопленного в ходе осуществления предыдущей реформы, и представить подробные предложения на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее семьдесят третьей сессии;

6. *обращает особое внимание* на необходимость наличия всеобъемлющей и отлаженной системы кадрового планирования как одного из ключевых компонентов системы управления людскими ресурсами, принимает во внимание достигнутые успехи и просит Генерального секретаря активизировать усилия по разработке предложения о всеобъемлющем и эффективном планировании кадров и их замещения и представить доклад по этому вопросу на семьдесят третьей сессии;

7. *просит* Генерального секретаря в контексте текущих реформ управления людскими ресурсами и проектов реорганизации деятельности продолжать обеспечивать в процессе найма одинаковое отношение к кандидатам, имеющим эквивалентное образование, в полной мере учитывая тот факт, что государства-члены имеют разные системы образования и что ни одна система образования не должна считаться стандартом, подлежащим применению в Организации;

8. *вновь заявляет*, что Генеральный секретарь должен обеспечивать, чтобы при приеме на службу основным критерием служил высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, с должным учетом принципа справедливого географического распределения, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава;

9. *вновь подтверждает* положение 4.2 Положений о персонале и Правил о персонале Организации Объединенных Наций и постановляет сохранить критерий географической принадлежности в системе отбора персонала в качестве одного из ключевых элементов обеспечения сбалансированного географического

ческого представительства на каждом уровне для должностей, подлежащих географическому распределению;

10. *вновь подтверждает также* необходимость уважения равенства обоих рабочих языков Секретариата, вновь подтверждает далее возможность использования дополнительных рабочих языков в конкретных местах службы, как это предусмотрено, и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы в объявлениях о вакансиях указывалась необходимость знания любого из рабочих языков Секретариата, если только для выполнения должностных функций не требуется знание конкретного рабочего языка;

11. *признает*, что взаимоотношения Организации Объединенных Наций с местным населением на местах имеют существенно важное значение и что языковые навыки являются важным элементом, учитываемым в процессах отбора и подготовки кадров, и поэтому подтверждает, что хорошее владение официальным языком (официальными языками), на котором (которых) говорят в стране проживания, следует учитывать в качестве дополнительного положительного качества в рамках этих процессов;

12. *с серьезной озабоченностью отмечает*, что не был достигнут целевой показатель продолжительности срока заполнения должностей, равный 120 дням, просит Генерального секретаря расследовать причины задержек на каждом этапе процесса отбора и найма персонала, в том числе на этапах вынесения рекомендаций в отношении кандидатов и одобрения решений центральными контрольными органами, и просит Генерального секретаря включить в его следующий обзорный доклад, который будет представлен Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии, всеобъемлющую стратегию, направленную на достижение установленного Ассамблеей целевого показателя продолжительности процесса найма, равного 120 дням;

13. *принимает к сведению* пункты 36 и 84 доклада Консультативного комитета, постановляет сократить на временной основе в порядке эксперимента стандартный период для подачи заявлений на заполнение конкретных вакансий категории специалистов и выше с 60 до 45 дней, постановляет держать применение этой меры в поле зрения и просит Генерального секретаря представить информацию о всех ее последствиях в его следующем обзорном докладе;

14. *особо отмечает* важную роль программы для молодых специалистов в повышении уровня представительства непредставленных и недостаточно представленных государств-членов на географических должностях и в обеспечении дальнейшего омоложения состава Секретариата;

15. *просит* Генерального секретаря пересмотреть его предложение о замене нынешнего общего письменного экзамена общим тестом когнитивных и социальных способностей и представить подробный анализ по данному вопросу в его следующем обзорном докладе;

16. *принимает к сведению* пункт 41 доклада Консультативного комитета и одобряет предложение Генерального секретаря⁶ продлить до трех лет срок, в

⁶ A/71/323, пункт 52(d).

течение которого успешно прошедшие отбор кандидаты на участие в программе для молодых специалистов могут оставаться в реестре таких кандидатов;

17. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю продолжать прилагать усилия с целью обеспечить достижение справедливого географического распределения в Секретариате, а также обеспечивать распределение персонала во всех департаментах и управлениях и на всех уровнях, в том числе на уровнях директоров и выше, в Секретариате на максимально широкой географической основе и просит его представить информацию по этому вопросу в его следующем обзорном докладе;

18. *ссылается* на пункт 65 своей резолюции 65/247 и пункт 17 своей резолюции 66/265 от 21 июня 2012 года, в котором она просила Генерального секретаря активизировать его усилия в целях обеспечения должного представительства стран, предоставляющих войска, в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки Секретариата с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций, и просит Генерального секретаря включить информацию по этому вопросу в предлагаемый им бюджет для вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2017 года по 30 июня 2018 года;

19. *выражает серьезную обеспокоенность* в связи с медленными темпами продвижения по пути к достижению цели обеспечения равного представительства мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций, особенно на старших и директивных должностях и должностях на местах, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;

20. *приветствует* намерение Генерального секретаря реализовать всеобъемлющую стратегию по активизации усилий в целях обеспечения большего представительства женщин в Секретариате, особенно на старших руководящих должностях, в том числе посредством активного применения правил найма и удержания персонала, и просит Генерального секретаря представить в его следующем обзорном докладе обновленную информацию о ходе достижения цели, заключающейся в обеспечении гендерного баланса, в том числе по вопросу об обеспечении в первоочередном порядке достаточного представительства женщин из развивающихся стран, а также о том, как спрашивают с руководителей за содействие достижению гендерных целей;

21. *вновь заявляет*, что главные цели системы управления служебной деятельностью заключаются в том, чтобы оценивать выполнение работы и поощрять хорошую работу, а также решать проблемы неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей заслуживающим доверия и эффективным образом и что она должна быть несложной для понимания сотрудниками и администрацией, и просит Генерального секретаря еще больше активизировать усилия по обеспечению внедрения в рамках всей Организации, в частности на управленческих и руководящих уровнях, более совершенной системы управления служебной деятельностью, подкрепляемую достаточной учебной подготовкой и опирающуюся на надлежащие методические указания;

22. *отмечает*, что нынешнее распределение оценок не является точным отражением выполнения работы в Организации, и просит Генерального секре-

таря проанализировать эффективность вносимых в систему усовершенствований, динамику и тенденции, характеризующие показатели охвата сотрудников аттестацией, распределение оценок и участие в учебных занятиях по вопросам управления служебной деятельностью и представить информацию по этому вопросу в его следующем обзорном докладе;

23. *отмечает также* разработку стратегии обучения и содействия развитию карьеры для оказания помощи персоналу на основе создания в рамках Организации возможностей для обучения и повышения квалификации, в частности для совершенствования управленческих и руководящих навыков;

24. *ссылается на пункт 56 своей резолюции 70/244 и рекомендует* Генеральному секретарю продолжать прилагать усилия к обеспечению условий для гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей и созданию возможностей для развития карьеры, которые являются важными элементами работы по повышению заинтересованности персонала и его удержанию;

25. *ссылается также на пункт 68 доклада Консультативного комитета и просит* Генерального секретаря провести более широкий анализ потенциальных затрат и выгод и представить информацию о его результатах в его следующий обзорный доклад;

II Мобильность

26. *принимает к сведению* успехи, достигнутые в проведении первой кампании по обеспечению регулируемой мобильности для персонала, относящегося к сети кадров, занимающихся политическими вопросами, вопросами мира и гуманитарными вопросами (ПОЛНЕТ), ее результаты и предварительный характер выводов и извлеченных уроков, о которых сообщил Генеральный секретарь⁷, и ожидает дальнейшего внедрения системы, утвержденной в ее резолюции 68/265;

27. *просит* Генерального секретаря провести дальнейший анализ и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее семьдесят второй сессии, с тем чтобы в полной мере реализовать преимущества мобильности, как то сокращение продолжительности процесса найма, формирование динамичной рабочей силы и обеспечение справедливого распределения бремени службы в местах службы с трудными условиями;

28. *настоятельно призывает* Генерального секретаря обеспечить необходимое сотрудничество между соответствующими департаментами и управлениями в деле внедрения новой системы отбора и регулируемой мобильности персонала и просит его представить информацию по этому вопросу в его следующем очередном докладе;

29. *просит* Генерального секретаря представить подробную информацию о его предложении об охвате вакантных должностей в местах службы ка-

⁷ A/71/323/Add.1.

тегорий В, С, D и E системой регулируемой мобильности в его следующем очередном докладе;

30. *подтверждает свою просьбу* к Генеральному секретарю обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам, входящим в группу сотрудников, подлежащих перемещению в связи с применением системы регулируемой мобильности;

31. *просит* Генерального секретаря обеспечить последовательное и прозрачное применение критериев предоставления возможных отсрочек применения требований о мобильности или освобождения от нее;

III

Оценка желательных квот

32. *с беспокойством отмечает*, что Генеральный секретарь не представил предложение о всеобъемлющем пересмотре системы желательных квот, и в этой связи просит его представить Генеральной Ассамблее не позднее чем на ее семьдесят третьей сессии предложения о всеобъемлющем пересмотре системы желательных квот, в том числе на основе сохранения или увеличения нынешнего базового числа должностей категории специалистов, в целях создания более эффективного механизма обеспечения в рамках Секретариата справедливого географического представительства на всех должностях, финансируемых из регулярного бюджета;

IV

Состав Секретариата

33. *с беспокойством отмечает* сохраняющуюся тенденцию к повышению уровней должностей в Секретариате Организации Объединенных Наций и относительно низкое число должностей младшего уровня и просит Генерального секретаря принять конкретные меры для обращения вспять этой тенденции, в том числе провести обзор всех существующих должностей уровней директора, заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря в целях выявления любых случаев дублирования функций и обязанностей и сокращения общего числа должностей этих уровней, и включить информацию по этому вопросу в следующий предлагаемый бюджет;

34. *вновь выражает беспокойство* по поводу расширения использования консультантов, особенно в основных видах деятельности Организации, подчеркивает, что при использовании консультантов следует руководствоваться соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи, особенно разделом VIII ее резолюции 53/221, и что их следует привлекать на максимально широкой географической основе, и просит Генерального секретаря как можно шире использовать внутренний потенциал и представить Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии доклад о мерах, принятых в этой связи;

35. *приветствует* Программу стажировок Организации Объединенных Наций и просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы она содействовала

достижению целей Организации Объединенных Наций и приобретению ее участниками полезного опыта;

V

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения

36. *признает* важность применения высоких стандартов при проведении расследований в рамках Организации и в этой связи просит Генерального секретаря продолжать совершенствовать процедуры расследований и представить информацию по этому вопросу в его следующем докладе;

37. *просит* Генерального секретаря в первоочередном порядке и без дальнейшего промедления завершить разработку административной инструкции по дисциплинарным вопросам и опубликовать ее не позднее 31 декабря 2016 года и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее семьдесят третьей сессии;

VI

Поправки к Положениям и правилам о персонале

38. *утверждает* предлагаемые поправки к Положениям о персонале и принимает к сведению поправки к Правилам о персонале, которые приведены в докладе Генерального секретаря⁸, с учетом положений настоящей резолюции;

39. *принимает к сведению* положения пункта 129 доклада Консультативного комитета, касающиеся расширения сферы применения правила 9.9(b) Правил о персонале, чтобы его действие распространялось и на другие виды серьезных проступков;

40. *просит* Генерального секретаря представить информацию о последствиях внесения поправки в правило 10.4 Правил о персонале, касающееся проведения расследований, в его следующем докладе;

41. *постановляет*, что новое правило 3.20 Правил о персонале, предложенное в целях введения новой поощрительной выплаты при найме, утвержденной в пункте 53 ее резолюции 70/244, гласит следующее:

«На условиях, определенных Генеральным секретарем, при найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда Организация не в состоянии привлечь персонал, обладающий подходящей квалификацией, может предоставляться поощрительная выплата. Размер поощрительной выплаты при найме не должен составлять более 25 процентов от годового чистого базового оклада за каждый год действия заключенного контракта»;

⁸ A/71/258.

VII

Деятельность Бюро по вопросам этики

42. *высоко оценивает* прилагаемые Бюро по вопросам этики беспримерные усилия по содействию формированию культуры этического и добросовестного поведения, транспарентности и подотчетности в Организации и приветствует усилия Бюро по повышению информированности персонала по вопросам этики посредством информационно-разъяснительной работы и учебной подготовки и просвещения;

43. *просит* Генерального секретаря и впредь рекомендовать всем соответствующим старшим должностным лицам, которые еще не раскрыли публично сводную информацию о своих финансовых активах, сделать это в ходе будущих циклов и просит также Генерального секретаря осуществлять сбор данных о подарках и почестях, получаемых должностными лицами Секретариата, в целях наблюдения за соответствующими тенденциями и представить информацию по этому вопросу в его следующем обзорном докладе;

44. *ссылается* на пункт 146 доклада Консультативного комитета и настоятельно призывает Генерального секретаря доработать и обнародовать пересмотренные директивные положения о мерах по защите от преследования до конца 2016 года, обеспечить их быстрое введение в действие и эффективное применение и содействовать формированию в организации культуры, в условиях которой сотрудники не боятся высказывать свое мнение, а те, кто занимают их преследованием, привлекаются к ответу;

45. *ссылается также* на пункт 147 доклада Консультативного комитета и просит Генерального секретаря разработать и представить в его следующем докладе на рассмотрение Генеральной Ассамблеи предложение относительно независимости Бюро по вопросам этики.