



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
15 February 2023
Russian
Original: English

Семьдесят седьмая сессия
Пункт 143 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря о дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/590). В ходе рассмотрения этого доклада члены Комитета встречались с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительные сведения и разъяснения, а в заключение направили письменные ответы, датированные 28 декабря 2022 года.
2. Кроме того, в добавлении (A/77/590/Add.1) Генеральный секретарь представил доклад об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах, а замечания и рекомендации Консультативного комитета содержатся в его соответствующем докладе (A/77/728/Add.1). В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что отчетность Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами семьдесят седьмой сессии состоит из основного доклада (A/77/590) и добавления (A/77/590/Add.1). Цель такого подхода заключалась в том, чтобы обеспечить большую ясность и детализацию в отношении того, что было достигнуто за последние два года (обзор хода реформы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах) и что планируется сделать за период с 2023 по 2026 год (дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов). Обзорный доклад будет по-прежнему представляться раз в два года для в порядке информирования о ходе достижения конечных стратегических результатов.
3. Консультативный комитет рассмотрел также последующие доклады Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами и смежным вопросам, и его замечания и рекомендации отражены в отдельных докладах: а) «Состав



Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/77/580); b) «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций» (A/77/578); и c) «Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 января — 31 декабря 2021 года» (A/77/606). Кроме того, Комитет представил замечания и рекомендации по докладу Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/77/545) и сформулирует свои замечания в своем предстоящем докладе по двенадцатому докладу о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/77/692).

II. Справочная информация

Рассмотрение докладов об управлении людскими ресурсами на семьдесят третьей и семьдесят пятой сессиях

4. Консультативный комитет напоминает, что в контексте реформы системы управления в ходе основной части семьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представил два доклада, касающиеся обзора хода реформы системы управления людскими ресурсами, а именно: доклад, озаглавленный «Глобальная стратегия в области людских ресурсов на 2019–2021 годы: повышение эффективности, транспарентности и подотчетности Организации Объединенных Наций» (A/73/372), в котором он предложил новую стратегию, состоящую из трех компонентов¹ и отражающую его видение изменения парадигмы управления в Организации; и доклад под названием «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2017–2018 годах» (A/73/372/Add.1), в котором он изложил также ряд предложений для утверждения Ассамблеей. В своем соответствующем докладе (A/73/497) Комитет а) рекомендовал Ассамблее просить Генерального секретаря представить Ассамблее доработанную глобальную стратегию в области людских ресурсов; и b) вынес замечания и рекомендации по другим предложениям Генерального секретаря.

5. Консультативный комитет напоминает далее, что в ходе основной части семьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представил свой доклад об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2019–2020 годах и дальнейших перспективах (A/75/540), в котором внес на рассмотрение концепцию трех долгосрочных итогов реформы системы управления людскими ресурсами: гибкость, разнообразие и подотчетность, указав при этом, что суть реформы системы управления людскими ресурсами, изложенная в глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019–2021 годы (A/73/372), остается в силе. В своем соответствующем докладе (A/75/765) Комитет: а) отметил, что в докладе Генерального секретаря (A/75/540), как представляется, содержатся новые элементы, которые не были включены в его предыдущий обзорный доклад (A/73/372); и b) вновь рекомендовал Ассамблее просить Генерального секретаря представить Ассамблее доработанную глобальную стратегию в области людских ресурсов с учетом его

¹ Три компонента предлагаемой глобальной стратегии в области людских ресурсов включали: а) создание благоприятной нормативной базы для стратегического управления людскими ресурсами; б) инициативность в наборе кадров и управлении кадровым потенциалом; и с) преобразование организационной культуры. План осуществления стратегии содержится в приложении I к докладу Генерального секретаря.

замечаний и рекомендаций, содержащихся в его предыдущем обзорном докладе (A/73/497, пункты 51–82).

6. Кроме того, Консультативный комитет напоминает, что рассмотрение докладов Генерального секретаря и его соответствующих докладов по людским ресурсам, представленных после семьдесят третьей сессии, в последний раз было перенесено с семьдесят пятой на семьдесят шестую сессию Генеральной Ассамблеи (решение 75/553 В). В ответ на соответствующий запрос Комитет был проинформирован о том, что, несмотря на отсутствие решения или резолюции Генеральной Ассамблеи по предыдущим докладам об управлении людскими ресурсами, представленным на семьдесят третьей и семьдесят пятой сессиях, Секретариат продолжает представлять соответствующие доклады и предложения на основе двухгодичного цикла. Секретариат продолжает осуществлять и принимать меры по инициативам в области людских ресурсов, включая мобильность (см. пункт 14 ниже), в рамках существующих мандатов с учетом роли Генерального секретаря как главного административного должностного лица Организации. Что касается, в частности, нового подхода к мобильности, то Секретариат намерен через два года представить доклад с подробным описанием достигнутого прогресса и мер, принятых за прошедшие годы (см. пункты 45–48 ниже). **Консультативный комитет ссылается на статью 101.1 Устава Организации Объединенных Наций, в которой говорится, что персонал назначается Генеральным секретарем согласно правилам, устанавливаемым Генеральной Ассамблеей (см. пункты 9, 32, 33 и 49 ниже).** Комитет представил комментарии и рекомендации в своем соответствующем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах (A/77/728/Add.1, пункт 2).

7. В этой связи согласно резолюции 71/263 Генеральной Ассамблеи представляется доклад Генерального секретаря о дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/590).

III. Общие замечания

8. Консультативный комитет отметил, что в последние два десятилетия Организация неоднократно проводила реформы в области управления людскими ресурсами, что, в частности, отражено в докладах Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами в 1998 году (A/53/414) и об инвестировании в кадровый потенциал в 2006 году (A/61/255/Add.1 и A/61/255/Add.1/Corr.1)² (A/73/497, пункты 57–58). Генеральная Ассамблея отметила также разнообразные инициативы по реформе системы управления людскими ресурсами, которые были предприняты Организацией после принятия ее резолюций 63/250 и 65/247 (см. резолюцию 67/255, пункт 6). К ним относятся введение в действие новой системы контрактов, унификация условий службы и учреждение программы для молодых специалистов (см. пункт 39 ниже). Кроме того, своей резолюцией 68/265 Ассамблея одобрила доработанный вариант системы регулируемой мобильности (см. пункт 46 ниже).

² На тот момент было заявлено, что для осуществления реформы управления людскими ресурсами, как ее понимает Генеральный секретарь, необходимо изменить систему представлений, чтобы внедрить новую культуру расширения возможностей и полномочий, ответственности, подотчетности и непрерывного обучения, а также внести стратегические изменения в основополагающие подходы и отношение к управлению людскими ресурсами в целях обеспечения успешной реализации мер по реформе (A/61/228, пункт 11).

Отбор персонала

9. В разделе VII своего доклада (A/77/590) Генеральный секретарь представляет свой анализ мер по ускорению прогресса в области географического распределения посредством перестройки системы отбора персонала в Секретариате. В пункте 40 доклада он отмечает, что основополагающий принцип набора персонала в Секретариате заложен в статье 101 Устава Организации Объединенных Наций, в которой предусмотрено, что «при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе». **Консультативный комитет напоминает, что в пункте 8 резолюции 71/263 Генеральная Ассамблея вновь заявила, 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 (см. также резолюцию 71/263, пункт 8).**

10. **Консультативный комитет видит положительные моменты концепции Генерального секретаря по ускорению прогресса в работе над системой отбора персонала Секретариата в соответствии с принципами, установленными в статье 101 Устава Организации Объединенных Наций. Комитет признает, что усовершенствованный порядок отбора персонала будет охватывать многие важные области управления людскими ресурсами, включая кадровое планирование, омоложение кадрового состава, его более разнообразную географическую представленность и гендерный баланс в Секретариате. Что касается кадрового планирования, то Комитет напоминает, что во время принятия резолюции 68/252 (пункт 15) Генеральная Ассамблея обратила особое внимание на необходимость наличия всеобъемлющей и отлаженной системы кадрового планирования как одного из ключевых компонентов системы управления людскими ресурсами и выразила серьезную озабоченность по поводу того, что нынешняя структура штатов не свидетельствует о наличии эффективной системы кадрового планирования.**

Основные принципы и стратегия управления людскими ресурсами

11. В своем докладе о дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/590) Генеральный секретарь указывает, что изложенная в нем система управления людскими ресурсами основана на трех долгосрочных итогах (разнообразии, гибкости и подотчетности), на факторах, способствующих проведению реформ (инновации, цифровизация и постоянное совершенствование; систематическое использование данных и доказательств; и вовлеченность персонала), а также на соответствующих действиях по конкретным направлениям работы на период 2023–2026 годов (там же, раздел II). Информация о реализации трех долгосрочных итогов и факторах, способствующих проведению реформ, представлена в разделах III–VI доклада. Комитет напоминает, что концепция трех долгосрочных итогов была впервые внесена на рассмотрение в докладе Генерального секретаря об обзоре реформы системы управления людскими ресурсами в 2019–2020 годах и дальнейших перспективах (A/75/540), который был представлен Генеральной Ассамблее на ее семьдесят пятой сессии (см. пункты 5–6 выше).

12. Консультативный комитет просил представить таблицу, отражающую все направления деятельности, установленные в соответствии с основными принципами управления людскими ресурсами с указанием текущих исходных параметров (см. таблицу 1 ниже). В докладе Генерального секретаря указывается, что воздействие будет оцениваться с помощью ряда контрольных показателей, за базисное значение каждого из которых принят уровень 2021 года, если прямо не установлено иное (A/77/590, пункт 16).

Таблица 1

Воздействие направлений деятельности по трем долгосрочным итогам в период 2023–2026 годов

<i>Воздействие</i>	<i>Базовый параметр</i>
Разнообразие	
Уменьшение числа непредставленных или недопредставленных государств-членов	Базовый параметр: 21+36
Прогресс в деле достижения гендерного паритета в соответствии с определениями и сроками, указанными в общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета; увеличение количества структурных подразделений, достигших гендерного паритета; и уменьшение разрыва между женщинами и мужчинами в степени удовлетворенности согласно обследованиям вовлеченности персонала, касающимся расширения прав и возможностей сотрудников	Базовые параметры: 42,2 процента, 21 структурное подразделение, 8 процентных пунктов, соответственно
Динамичное сочетание очной, онлайн, гибридной и индивидуализированной языковой подготовки, предлагаемой в Центральных учреждениях	Базовый параметр: 400
Увеличение количества положительных ответов в рамках обследований вовлеченности персонала касательно способности руководства бороться с расизмом на рабочем месте	Базовый параметр: 65 процентов
Увеличение показателей степени удовлетворенности сотрудников с ограниченными возможностями здоровья согласно обследованиям вовлеченности персонала	Базовый параметр: на 13 процентных пунктов ниже, чем средних для всего персонала показатель расширения прав и возможностей сотрудников
Гибкость	
Более высокая доля открывающихся вакансий, включая будущие потребности в кадровом потенциале	Базовый параметр: 3 процента
Уменьшение сроков набора персонала в сочетании с постепенным переходом к более широкому определению сроков, которое будет охватывать этап, предшествующий размещению объявления о вакансии, и этап	Базовый параметр для периода от объявления о вакансии до выбора кандидата: 182 дня

<i>Воздействие</i>	<i>Базовый параметр</i>
оформления на работу, помимо периода с момента объявления об открытии вакансии до выбора кандидата	
Проведение оценок воздействия обучения и выполнение рекомендаций в отношении программ повышения квалификации в области руководства и управления	Базовый параметр: ноль
Достижение целевых показателей по мобильности	К 2030 году: 70 процентов участвующих сотрудников, переезжающих из мест службы категорий D и E после двух-трех лет работы; 60 процентов переездов из одного места службы в другое; и менее 90 дней на обработку назначений по линии мобильности
Увеличение показателей степени удовлетворенности возможностями карьерного роста в Секретариате согласно обследованиям вовлеченности персонала	Базовый параметр: 49 процентов
Подотчетность	
100-процентное завершение работы над ежегодным планом введения в действие кадровой политики по согласованию с Советом управленческих и обслуживаемых структур	
Количество и доля дел, касающихся управления служебной деятельностью и обратной связи, передаваемых в Канцелярию Омбудсмана, вместе с соответствующим анализом тенденций	Базовый параметр 2020 года: 135 дел, 10,67 процента от общего количества
Увеличение — согласно обследованиям вовлеченности персонала — количества высказываемых персоналом мнений относительно способности руководителей справляться со случаями неудовлетворительной работы	Базовый параметр: 69 процентов
Степень удовлетворенности клиентов консультативной и оперативной поддержкой	Целевой показатель: 75 процентов
Использование сквозной системы отслеживания поступающих в производство дел	
Увеличение — согласно обследованиям вовлеченности персонала — количества высказываемых персоналом мнений относительно того, насколько их руководители заботятся об их здоровье и благополучии	Базовый параметр: 73 процента

13. В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в настоящее время Секретариат разрабатывает четкие, поддающиеся количественной оценке и привязанные к срокам целевые показатели, которые будут подготовлены в течение 2023 года. Кроме того, разрабатываются специальные инструменты для оказания поддержки структурным подразделениям в достижении целевых показателей с учетом их конкретных обстоятельств. Что касается процентной доли вакансий, включая будущие потребности в кадровом потенциале (базовый параметр: 3 процента в 2021 году), то Комитету было сообщено, что, хотя имеющиеся данные свидетельствуют о значительном сокращении числа вакансий, опубликованных в 2020 году с переносом на 2021 год, они пока не позволяют провести окончательный анализ тенденций и оценку влияния на типы вакансий, опубликованных в 2021 году, в связи с пандемией коронавирусного заболевания COVID-19 и временной приостановкой набора персонала в рамках регулярного бюджета.

14. Что же касается потенциальных финансовых последствий, возникающих в связи с практическим осуществлением основных принципов управления людскими ресурсами, то в ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат намерен и далее предпринимать инициативы в рамках имеющихся ресурсов. С учетом того, что основные принципы охватывают период с 2023 по 2026 год, Секретариат полагает, что для поддержки реализации программы «Отбор персонала 2.0» потребуются дополнительные ресурсы и что соответствующие варианты будут представлены Генеральной Ассамблее в установленном порядке (см. пункт 56 ниже).

15. Консультативный комитет отмечает, что в части планирования в области управления людскими ресурсами в докладе Генерального секретаря изложена не стратегия, а основные принципы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (см. пункт 4 выше). Комитет надеется, что, помимо названий докладов Генерального секретаря, информация о том, какие изменения влекут за собой такие основные принципы вместо стратегии, будет представлена Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада. Комитет считает, что вопрос о том, следует ли Секретариату и далее иметь стратегию управления людскими ресурсами, носит для Ассамблеи принципиальный характер.

16. Консультативный комитет считает, что для практического осуществления основных принципов управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов, при условии их утверждения Генеральной Ассамблеей, требуется установить четко сформулированные и поддающиеся количественной оценке цели, контрольные показатели и сроки, а также определить хорошо продуманные инструменты контроля и отчетности, наряду с финансовыми последствиями (см. пункт 14 выше). В этой связи Комитет рассчитывает, что следующий доклад Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами будет содержать подробную информацию для рассмотрения Ассамблеей.

Формат доклада

17. Вне зависимости от того, идет ли речь о будущих основных принципах или о стратегии управления людскими ресурсами Секретариата, Консультативный комитет считает, что необходимо внести ясность в содержание

таких докладов³. Комитет считает также, что с учетом разрыва в один год в 2022 году⁴ следует установить четкие сроки для будущих основных принципов или стратегий во избежание разрывов при переходе от одного цикла к следующему (см. пункт 15 выше).

18. Кроме того, Консультативный комитет напоминает, что в рамках двухгодичного цикла бюджета по программам предлагаемый двухгодичный бюджет по программам и доклады Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами рассматривались Генеральной Ассамблеей на ее основных сессиях во внебюджетные годы. После введения на экспериментальной основе одногодичного бюджета по программам Генеральная Ассамблея не рассматривала большую часть докладов об управлении людскими ресурсами и не принимала никаких резолюций, в которых давались бы указания и рекомендации Секретариату (см. пункт 6 выше). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представлять его будущие доклады об управлении людскими ресурсами, в частности доклады с указанием сроков осуществления, в надлежащее время, с тем чтобы Ассамблея и Комитет могли рассмотреть их до начала периода осуществления, с учетом годичного цикла представления бюджета по программам (см. резолюцию 77/267, пункт 3).**

19. Консультативный комитет запросил пояснения по некоторым формулировкам, содержащимся в докладе Генерального секретаря о дальнейших шагах по осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/590). Так, в докладе говорится, что Секретариат внедрит инструмент спроса и предложения для внештатного персонала, предоставляемого государствами-членами и другими донорами за рамками общей системы Организации Объединенных Наций (там же, пункт 19). В ответ на соответствующий запрос Комитет был проинформирован о том, что ссылка на инструмент спроса и предложения на самом деле означает автоматизированный процесс, который заменит нынешнюю процедуру ручного оформления безвозмездно предоставляемого персонала на бумажном носителе. **Консультативный комитет рассчитывает, что будущие доклады Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами будут включать четкие пояснения по представляемым инструментам и процессам, а также глоссарий с определениями и новыми понятиями в приложении.**

³ Названия основных докладов Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, представленных Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят третьей, семьдесят пятой и семьдесят седьмой сессиях, и добавлений к ним являются следующими: а) «Глобальная стратегия в области людских ресурсов на 2019–2021 годы: повышение эффективности, транспарентности и подотчетности Организации Объединенных Наций» (A/73/372) и «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2017–2018 годах» (A/73/372/Add.1); б) «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2019–2020 годах и дальнейшие перспективы» (A/75/540); и в) «Дальнейшие шаги по осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» (A/77/590) и «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах» (A/77/590/Add.1).

⁴ Последние два доклада Генерального секретаря охватывают периоды планирования 2019–2021 и 2023–2026 годов и соответственно озаглавлены: «Глобальная стратегия в области людских ресурсов на 2019–2021 годы: повышение эффективности, транспарентности и подотчетности Организации Объединенных Наций» (A/73/372) и «Дальнейшие шаги по осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» (A/77/590).

IV. Перестройка системы отбора персонала в Секретариате

20. Секретариат приступит к реализации программы «Отбор персонала 2.0» для устранения недостатков нынешнего процесса набора персонала, поскольку пришел к выводу, что такие недостатки носят системный и структурный характер, а это затрудняет их преодоление в рамках нынешней системы отбора (A/77/590, пункт 47). Соответствующая информация содержится в пунктах 40–49 доклада Генерального секретаря под следующими рубриками: а) «Набор персонала как средство обеспечения справедливого географического распределения»; б) «Доводы в пользу изменения нынешней системы отбора персонала»; с) «Принципы отбора персонала»; и d) «Общее представление о программе “Отбор персонала 2.0”». В докладе Генерального секретаря указано, что программа «Отбор персонала 2.0» будет охватывать три компонента: набор персонала, информационно-пропагандистскую работу и программу для молодых специалистов.

A. Набор персонала

Проблемы, связанные с текущим процессом набора персонала, и аргументы в пользу его изменения

21. В разделе с изложением аргументов в пользу изменения нынешней системы отбора персонала (там же, пункты 42–47) приводятся некоторые статистические данные и анализ по каждому этапу нынешнего процесса набора персонала (подача заявлений, предварительный отбор, аттестационная проверка, рекомендации и окончательный отбор) для групп кандидатов из непредставленных, недопредставленных и представленных сверх квоты государств-членов и государств-членов, находящихся в пределах диапазона, а также по региональным группам. В нем указывается, что существует установленная корреляция между количеством заявлений и успешных кандидатов, и что, если говорить кратко, больше кандидатов из стран, представленных сверх квоты и находящихся в пределах диапазона, подают заявления и имеют больше шансов на успех в конечной инстанции (окончательный отбор), чем кандидаты из непредставленных и недопредставленных стран. Согласно предоставленной Секретариатом информации относительно причин этого, качественный анализ, основанный на предметных обсуждениях в рамках фокус-групп и индивидуальных собеседований, указал на значительную совокупность факторов, охватывающих весь процесс набора персонала, как перечислено в пунктах 46 а)–i) доклада Генерального секретаря.

22. В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет получил нижеприводимую таблицу 2 с информацией о количестве и процентной доле кандидатов на каждом из этапов набора персонала в разбивке по региональным группам за период 2016–2020 годов, которая была составлена на основе набора данных, использовавшихся для целей анализа, представленного в предыдущем докладе Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/76/570).

Таблица 2
Количество кандидатов на вакансии в Секретариате в 2016–2020 годах и их разбивка по этапам процесса набора персонала и региональным группам в категориях директоров, специалистов и полевой службы

Количество	Африка	Азиатско-Тихоокеанский регион	Восточная Европа	Латинская Америка и Карибский бассейн	Государства Западной Европы и другие государства
Заявления	942 626	512 087	195 271	148 953	649 351
Предварительно отобранные кандидаты	379 445	251 219	106 532	77 178	384 315
Кандидаты, подвергнутые аттестационной проверке	39 486	21 353	9 995	6 466	37 150
Рекомендуемые кандидаты	13 375	7 240	3 844	2 138	12 667
Окончательно отобранные кандидаты	1 926	1 501	767	622	3 578
Разбивка (в процентах)					
Заявления	38,5	20,9	8,0	6,1	26,5
Предварительно отобранные кандидаты	31,7	21,0	8,9	6,4	32,1
Кандидаты, подвергнутые аттестационной проверке	34,5	18,7	8,7	5,6	32,5
Рекомендуемые кандидаты	34,1	18,4	9,8	5,4	32,3
Окончательно отобранные кандидаты	22,9	17,9	9,1	7,4	42,6

Примечание: за исключением кандидатов из Государства Палестина или из числа лиц без гражданства.

23. Из таблицы 2 выше Консультативный комитет отмечает, что диспропорции в процессе набора персонала, как представляется, возникают в основном на этапе окончательного отбора, поскольку региональная группа с самыми высокими процентными показателями как по количеству заявлений (38,5 процента), так и по рекомендуемым кандидатам (34,1), имела более низкую процентную долю окончательно отобранных кандидатов (22,9 процента), в то время как другая региональная группа с более низкой процентной долей заявлений (26,5 процента) имела самую высокую процентную долю окончательно отобранных кандидатов (42,6 процента). **Консультативный комитет отмечает, что соотношение между количествами заявлений и успешных кандидатов не полностью соответствует данным за период 2016–2020 годов при нынешнем порядке набора персонала (см. пункт 21 выше), и рассчитывает, что в ходе рассмотрения настоящего доклада Генеральной Ассамблее будут представлены дополнительные разъяснения.**

24. В приложении к докладу Генерального секретаря (A/77/590) содержится информация о процессе набора персонала в рамках действующей системы отбора персонала, негативном воздействии и предполагаемых мерах по исправлению ситуации с помощью программы «Отбор персонала 2.0». Консультативный комитет отмечает, что в отношении процесса набора персонала в приложение включены только этапы этого процесса от открытия вакансии до вынесения рекомендации без анализа неблагоприятного воздействия и предусмотренных мер по исправлению положения на этапе окончательного отбора. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить, чтобы Генеральный**

секретарь продолжал проведение более комплексного анализа данных на предмет выявления системных и структурных проблем и препятствий в нынешнем процессе набора персонала, в том числе на этапе окончательного отбора, в интересах решения проблем, связанных с достижением справедливой географической представленности в Организации, обеспечивая при этом наличие соответствующих механизмов подотчетности для заслуживающего доверие и прозрачного отбора персонала. Комитет рассчитывает, что соответствующая информация будет предоставлена Генеральной Ассамблее в следующем докладе Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами.

25. Что касается специальной подготовки сотрудников с делегированными полномочиями в части управления людскими ресурсами, то в ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что ведется работа по созданию аттестационного курса для производящих набор персонала руководителей в целях обеспечения того, чтобы они обладали достаточными знаниями для выполнения своих функций. Этот курс, который призван способствовать профессионализации набора персонала на уровне структурного подразделения, будет доработан и введен в действие для производящих набор персонала руководителей предположительно в 2023 году. Комитет представил замечания и рекомендации в своем соответствующем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах (A/77/728/Add.1, пункт 32).

Делегирование полномочий и подотчетность старших руководителей

26. Что касается централизованного надзора и контроля в рамках системы делегирования полномочий, то Консультативному комитету было сообщено, что в результате реформы управления мониторинг показателей работы был централизован для всех функциональных областей, включая людские ресурсы. Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления отвечает за мониторинг соблюдения положений бюллетеня Генерального секретаря о делегировании полномочий при выполнении Положений и правил о персонале и Финансовых положений и правил (ST/SGB/2019/2). Ключевые показатели эффективности, относящиеся к управлению людскими ресурсами, включают назначения на должности, подлежащие и не подлежащие географическому распределению.

27. Консультативный комитет с озабоченностью отметил, что в 2018 году только 2 из 23 департаментов и управлений в Центральном учреждении и вне их выполнили целевой показатель по назначению не менее 50 процентов кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов на должности, подлежащие географическому распределению, как это предусмотрено в договорах, заключенных старшими руководителями с Генеральным секретарем (см. A/75/765, пункты 29 и 30). **Консультативный комитет повторяет свою рекомендацию в адрес Генеральной Ассамблеи просить Генерального секретаря сообщать о соблюдении этого требования в будущих докладах о системе подотчетности и, кроме того, обеспечивать, чтобы в будущем его несоблюдение влекло за собой применение надлежащих мер ответственности (A/74/696, пункт 14).** Комитет представит дополнительные замечания и рекомендации по этому вопросу в своем предстоящем докладе о подотчетности.

Принципы и краткое изложение программы «Отбор персонала 2.0»

28. Принципы отбора персонала, изложенные в пункте 48 доклада Генерального секретаря (A/77/590), охватывают такие области, как должностные обязанности и профессиональные качества, набор персонала, методы аттестации, а также оценка и мониторинг. В соответствии с принципом, согласно которому любой желающий вправе подать заявление и ему обеспечивается равное отношение, указывается, что предложение об отмене ограничений, действующих в отношении сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, подающих на должности категории специалистов, будет представлено Генеральной Ассамблее на рассмотрение в ходе ее семьдесят девятой сессии. Консультативный комитет напоминает, что аналогичное предложение было представлено Генеральным секретарем Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии (A/73/372/Add.1), а его замечания и рекомендации были сформулированы в соответствующем докладе (A/73/497). **Консультативный комитет отмечает, что один из принципов отбора персонала, представленных в докладе Генерального секретаря, содержит предложение, касающееся сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, подающих на должности категории специалистов, для рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят девятой сессии (см. пункты 32 и 33 ниже).**

29. Краткое изложение программы представлено в пункте 49 доклада. В нем говорится, что компонент набора персонала состоит из трех направлений работы с многочисленными проектами внутри них и между ними: всеобъемлющий анализ должностных функций и определение навыков; аттестационные методы и инструменты на сегодняшний день и на будущее; и обеспечение подотчетности и гибкости при отборе персонала. Консультативный комитет запросил также дополнительную информацию и разъяснения по компоненту набора персонала. Ниже приводятся некоторые из ключевых соображений:

а) **функции и обязанности.** Согласно информации, предоставленной Секретариатом, производящие набор персонала руководители, которые не являются экспертами по набору персонала, выполняют большую часть этой работы в дополнение к своим программным и управленческим обязанностям. Анализ функций и обязанностей в процессе набора персонала позволит определить шаги, которые должны выполняться централизованно, и дополнительную поддержку, которую следует оказывать производящим набор персонала руководителям. Секретариат рассмотрит вопрос о том, как следует далее повышать профессиональный уровень текущих функций по набору персонала, которые можно было бы улучшить за счет оказания более централизованных и/или унифицированных услуг. Секретариат не намерен изменять нынешнее делегирование полномочий руководителям структурных подразделений;

б) **требования к квалификации для заполнения вакансий.** В конкретном плане, текущие требования к предварительно установленному опыту работы и требования к образованию (определено количество лет опыта работы на должностях соответствующих категорий и классов, которое используется для целей предварительного отбора кандидатов) в сравнении с требуемыми знаниями, навыками и способностями (см. A/77/590, приложение). Секретариат считает, что к опыту работы и дипломам об образовании следует относиться таким же образом, как и к другим инструментам и методам набора персонала. То есть в каждом случае процесс набора персонала должен начинаться с определения знаний, навыков и способностей, необходимых для данной вакансии, а опыт работы и дипломы об образовании должны требоваться только в тех случаях, когда они могут быть непосредственно соотнесены с конкретными знаниями, навыками и способностями, необходимыми для данной должности. Для принятия

окончательных решений об отборе кандидатов Секретариат предпочитает подход, при котором учитывается разнообразная информация о кандидатах, полученная в ходе всех аттестационных оценок, проводимых на протяжении всего процесса набора для выявления необходимых знаний, навыков и способностей и сводимых воедино для формирования сводного балла по каждому кандидату;

с) **типовые квалификационные требования.** В докладе говорится, что существующие квалификационные требования устарели и не отражают требуемых знаний, навыков и способностей для выполнения соответствующих должностных обязанностей, которые должны быть переработаны и обновлены на основе всеобъемлющего анализа должностных функций. Комитету было сообщено, что проблема, с которой в настоящее время сталкивается Организация, заключается в том, что существующие квалификационные требования не всегда отражают способности, которые будут важны в будущем. В этой связи Управление людских ресурсов планирует провести анализ, с тем чтобы пересмотреть квалификационные требования и установить новый порядок для поддержания их в актуальном состоянии. По мнению Секретариата, поскольку обновление всех квалификационных требований и разработка новых квалификационных требований является масштабным мероприятием, потребность в ресурсах может затруднить выполнение этой работы в желаемые сроки. В рамках этих усилий потребуются также пересмотреть нынешний подход и инструментарий для оценки кандидатов, с тем чтобы они позволяли производить обоснованную аттестационную проверку новых способностей;

d) **аттестационная проверка.** Помимо собеседований для оценки профессиональных качеств, производящие набор персонала руководители чаще всего используют для аттестационной проверки кандидатов тесты по типу эссе. Секретариат планирует диверсифицировать будущие аттестационные методы, включив в их число поведенческие оценки на соответствие данной должности (проверка выполнения испытуемым имитации рабочего задания, аналитические или презентационные мероприятия), которые можно приобрести у квалифицированных поставщиков и/или разработать и/или проверить на соответствие собственными силами. От собеседования для оценки профессиональных качеств в его нынешнем виде постепенно отказываются, и оно заменяется смешанными или другими структурированными методами проведения собеседований.

30. Что касается сметы расходов, связанных с осуществлением программы «Отбор персонала 2.0», то в ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было сообщено, что, поскольку новый подход к отбору персонала в рамках программы «Отбор персонала 2.0» еще не определен и в настоящее время формируется целый ряд направлений работы, на данном этапе слишком рано оценивать расходы на единовременные инвестиции, например, в профессионализацию некоторых функций по набору персонала или приобретение аттестационных решений у сторонних поставщиков, равно как и текущие расходы, необходимые для оказания поддержки производящим набор персонала руководителям на протяжении всего процесса набора персонала. Комитет был также проинформирован о том, что, поскольку нынешняя ситуация не является устойчивой, вполне реально предположить, что потребуются добавить специальных сотрудников (или обучить и перепрофилировать нынешних сотрудников) для обеспечения руководства и поддержки в технических вопросах разработки, проверки соответствия и мониторинга процессов набора персонала.

31. В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было сообщено, что, поскольку новый подход к отбору персонала в рамках программы «Отбор персонала 2.0» еще не определен и в настоящее время формируется целый ряд направлений работы и соответствующих проектов, возможность

передачи всего или части процесса набора персонала на внешний подряд пока не рассматривалась. По этой же причине в рамках программы будет проведена оценка рисков, возникающих в связи с изменением существующей системы отбора персонала. Что же касается того, почему для описания новой и улучшенной версии системы отбора персонала используется обозначение «2.0», то Комитет был проинформирован о том, что после того, как изменения, производимые в рамках программы «Отбор персонала 2.0», дадут конкретные результаты в ближайшие годы, возможно, будет целесообразнее рассмотреть вопрос о том, чтобы вообще отказаться от концепции версионности в пользу несколько более скромной концепции «всегда в поиске», которая означает модернизацию за счет непрерывного и систематического внесения небольших усовершенствований. Концепция «всегда в поиске» говорит о том, что система отбора персонала никогда не бывает абсолютно совершенной и что всегда имеются возможности для ее улучшения (см. также пункт 8 выше).

32. Консультативный комитет отмечает, что, поскольку Секретариату еще только предстоит определить новый подход к отбору персонала в рамках программы «Отбор персонала 2.0», в докладе Генерального секретаря не содержится подробной информации о том, как такой новый подход будет применяться и реализовываться в период 2023–2026 годов. В этой связи Комитет считает, что для рассмотрения и утверждения Генеральной Ассамблеей требуются дополнительные сведения и разъяснения по программе «Отбор персонала 2.0». Такие сведения и разъяснения касаются, в частности, определения централизованных и индивидуальных функций и обязанностей в рамках процесса набора персонала; перехода от существующих квалификационных требований, предъявляемых к кандидатам (опыт работы и образование), к включению — в качестве равновесных элементов — знаний, навыков и способностей, которые необходимо определять для каждой вакансии; установления надлежащего порядка аттестационной проверки с четкими и объективными критериями, с тем чтобы избежать предвзятости и обеспечивать объективность по отношению ко всем кандидатам; и подготовки подробных планов и сроков реализации программы «Отбор персонала 2.0».

33. По этой причине Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря предоставить подробную информацию о дополнительных ресурсах, необходимых для внедрения нового подхода к отбору персонала. Комитет рассчитывает, что соответствующая информация по этому вопросу будет предоставлена Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада и что обновленные сведения будут включены в следующий доклад Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами.

В. Информационно-пропагандистская работа

34. В докладе Генерального секретаря говорится, что компонент набора персонала будет подкрепляться переосмысленным подходом к информационно-пропагандистской деятельности и к программе для молодых специалистов. (A/77/590, пункт 49). В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в последние годы Управление людских ресурсов приступило к осуществлению ряда новых инициатив, которые продолжают дорабатываться и уточняться с учетом извлеченных уроков, анализа данных и передовой практики в соответствующей области. Приоритетной задачей является привлечение талантливых специалистов из непредставленных и недопредставленных государств-членов на основе осуществления учитывающих

интересы всех сторон внешних и внутренних информационно-пропагандистских мер, путем многопланового продвижение бренда работодателя, включая, в частности, организацию индивидуальных тренингов, распространение коммуникационных материалов, проведение ярмарок вакансий и мероприятий по развитию карьеры, публикацию объявлений о вакансиях на национальном и региональном уровнях или в мультимедийных средствах. Прогресс в обеспечении справедливого географического распределения и набора персонала на как можно более широкой географической основе является общей обязанностью; поэтому эффективное сотрудничество между Секретариатом и государствами-членами имеет первостепенное значение.

35. Консультативный комитет признает важную роль информационно-пропагандистской работы в деле привлечения талантливых специалистов, в частности из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Отмечая отсутствие в докладе Генерального секретаря информации о пересмотренном подходе к информационно-пропагандистской работе в рамках программы «Отбор персонала 2.0», Комитет рассчитывает, что соответствующая информация будет предоставлена Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада и в следующем докладе Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами. Комитет представил замечания и рекомендации по информационно-пропагандистской работе в своем соответствующем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах ([A/77/728/Add.1](#)).

36. Что касается сотрудничества с Молодежным бюро Организации Объединенных Наций, учрежденным резолюцией [76/306](#) Генеральной Ассамблеи, то в ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления продолжает поддерживать усилия по расширению представленности молодежи в Организации. Он сотрудничает с Молодежным бюро Организации Объединенных Наций в проведении различных информационно-пропагандистских мероприятий, направленных на популяризацию деятельности Организации Объединенных Наций и продвижение ее бренда как работодателя, которого выбирает молодежь. Что же касается управления кадровым потенциалом, то Департамент совместно с Бюро работают над обеспечением более широкого применения и тиражирования успешных кадровых методов, используемых структурными подразделениями Организации Объединенных Наций для привлечения молодых талантов, таких как программа для молодых специалистов и Программа добровольцев Организации Объединенных Наций. Подход заключается в том, чтобы рассматривать разнообразие в его самом широком, комплексном смысле с учетом Молодежной стратегии Организации Объединенных Наций и взглядов на молодежь в других кадровых стратегиях, таких как Стратегия обеспечения географического разнообразия, Стратегия по достижению гендерного паритета и Стратегия Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью. **Консультативный комитет рекомендовал прилагать усилия к улучшению показателей представленности молодежи в Организации Объединенных Наций, в том числе посредством организации стажировок и обеспечения возможностей трудоустройства особенно для молодежи из развивающихся стран, в том числе по линии Программы для младших сотрудников категории специалистов, программы для молодых специалистов и Программы добровольцев Организации Объединенных Наций, в рамках усилий по омоложению кадрового состава Организации (см. [A/77/605](#), пункт 17; см. также [A/77/729](#), пункт 21, и [A/77/728/Add.1](#), пункт 14).**

С. Программа для молодых специалистов

37. В докладе Генерального секретаря указывается, что программа для молодых специалистов является одним из трех компонентов программы «Отбор персонала 2.0» (см. пункт 20 выше) и что результаты анализа программы свидетельствуют о большей схожести тенденций, выявленных в ходе нынешнего процесса отбора персонала. В докладе говорится, что программа была в некоторой степени успешной в плане улучшения общего географического распределения в пользу недопредставленных государств-членов, но она не оказала существенного воздействия на улучшение распределения в интересах непредставленных государств-членов — отчасти в силу небольшого числа подлежащих географическому распределению должностей уровня С-2. В период с 2011 по 2019 год успеха добились только 2 из среднегодового количества в 19 государств-членов в непредставленной категории.

38. В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету была предоставлена информация о заявках на участие в программе для молодых специалистов по региональным группам за период 2012–2019 годов (см. таблицу 3 ниже).

Таблица 3

Заявки на участие в программе для молодых специалистов за период 2012–2019 годов в разбивке по региональным группам

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)=(5)/(4)	(8)=(6)/(5)
Региональная группа	Заявки	Приглашенные кандидаты	Кандидаты, успешно сдавшие письменный экзамен	Кандидаты, приглашенные на устный экзамен	Кандидаты, включенные в реестр	Процентная доля кандидатов, успешно сдавших письменный экзамен и допущенных к устному экзамену	Процентная доля кандидатов, успешно сдавших устный экзамен и включенных в реестр
Государства Азии и Тихого океана	20 218	5 086	3 588	108	70	3	65
Государства Африки	54 607	9 503	6 110	330	210	5	64
Государства Восточной Европы	10 114	4 164	2 897	132	93	5	70
Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	17 376	4 380	2 801	126	80	4	63
Государства Западной Европы и другие государства	45 326	10 389	7 572	568	389	8	68
Всего	147 708	33 529	22 972	1 264	842	6	67

39. Консультативный комитет напоминает, что введение в действие программы для молодых специалистов в 2011 году было одобрено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247. Эта программа была разработана на основе и взамен прежних национальных конкурсных вступительных экзаменов и предусматривает проведение конкурсных экзаменов для набора сотрудников категории специалистов из других категорий (переход сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов) (A/69/572, пункт 98). Максимальный возраст сотрудников, которые могут принимать участие в программе, по-прежнему не должен превышать 32 лет.

40. Что касается пула имеющихся должностей для назначения успешных кандидатов из программы для молодых специалистов, то Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея приняла следующие решения:

а) в своей резолюции [65/247](#) (пункты 36 и 37) Ассамблея i) просила Генерального секретаря в качестве единовременной меры, действующей в порядке исключения до 31 декабря 2012 года, приложить усилия к тому, чтобы принять на должности С-3, с учетом географического распределения, успешно сдавших национальные конкурсные приемные экзамены кандидатов, включенных в реестр по состоянию на 31 декабря 2009 года, и ii) одобрила использование в полевых операциях 15 процентов должностей уровней С-1 и С-2, финансируемых за счет регулярного бюджета и добровольных взносов, при том понимании, что для замещения всех других таких вакантных должностей, а также должностей уровней С-1 и С-2, финансируемых из бюджетов миротворческих миссий, будет объявляться конкурс;

б) в своей резолюции [67/255](#) (пункты 36 и 37) Ассамблея: i) подтвердила, что кандидаты, успешно сдавшие экзамены по линии программы для молодых специалистов, должны назначаться на должности класса С-1 или С-2 с учетом квалификации соответствующего кандидата, требований, изложенных в описании соответствующей должности, и наличия должностей; и ii) одобрила процедуру, о которой говорится в пункте 46 доклада Консультативного комитета и в соответствии с которой сотрудники, являющиеся гражданами стран, участвующих в системе национальных конкурсных вступительных экзаменов или программе для молодых специалистов, могут подавать заявления на правах внешних кандидатов для участия в экзаменах или программе, если они соответствуют установленным критериям (процедура “G-to-N”), и выразила надежду на то, что функционирование программы для молодых специалистов и использование процедуры “G-to-N” позволят повысить географическую представленность недостаточно представленных и непредставленных государств-членов.

41. В своем докладе «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» ([A/77/580](#), пункты 51, 76 и 77) Генеральный секретарь сообщает, что 62 государствам-членам было предложено принять участие в программе для молодых специалистов и что за период с 1 января по 31 декабря 2021 года из реестра программы в различные структурные подразделения было назначено 50 кандидатов (23 женщины и 27 мужчин). За тот же период процент увольнений сотрудников уровня С-2 был непропорционально выше, чем их представленность в Секретариате, причем 11,3 процента из них были участниками программы для молодых специалистов (поровну из групп Азиатско-Тихоокеанского региона, Восточной Европы, Западной Европы и других государств).

42. Что касается срока действия реестра успешных кандидатов программы для молодых специалистов, то Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [71/263](#) одобрила предложение Генерального секретаря о продлении с двух до трех лет срока, в течение которого успешные кандидаты могут оставаться в реестре кандидатов программы для молодых специалистов (см. [A/71/323](#), пункт 52 d)).

43. Кроме того, в ответ на просьбы Ассамблеи, содержащиеся в резолюциях [67/255](#) и [68/252](#), Генеральный секретарь представлял на шестьдесят седьмой, шестьдесят девятой и семьдесят первой сессиях Ассамблеи доклады о реализации программы для молодых специалистов, включая проведение всеобъемлющего обзора метода и формата проведения экзаменов по линии программы для молодых специалистов, а также разработку и осуществление мер по ускорению назначений успешных кандидатов.

44. Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея особо отметила важную роль программы для молодых специалистов в деле улучшения показателей представленности непредставленных и недопредставленных государств-членов на должностях, подлежащих географическому распределению, и обеспечения дальнейшего омоложения кадрового состава Секретариата (резолюции [71/263](#) и [67/255](#)). Отмечая, что программа для молодых специалистов призвана улучшить показатели представленности непредставленных и недопредставленных государств-членов в желательных диапазонах, Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря предоставить всеобъемлющую обновленную информацию о реализации программы, в частности о показателе производимых назначений.

45. Кроме того, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в контексте его следующего доклада об управлении людскими ресурсами варианты дальнейшего продления срока действия реестра и механизма для обеспечения более успешного включения кандидатов в реестр (см. также [A/77/7](#), глава I, пункт 45). Комитет считает также, что увеличение количества подлежащих географическому распределению начальных должностей уровня С-2 будет способствовать более эффективному назначению успешных кандидатов из программы для молодых специалистов, а также улучшению показателей географической представленности в пределах желательных квот и что для этого следует использовать возможности, возникающие в связи со значительным количеством выходов на пенсию в предстоящие годы.

V. Другие вопросы в сфере управления людскими ресурсами

Применение нового подхода к мобильности

46. Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции [68/265](#) Генеральная Ассамблея одобрила доработанную систему регулируемой мобильности (пункт 3), уполномочила Генерального секретаря ввести в действие доработанную систему мобильности, с тем чтобы начать осуществлять мобильность для одной профессиональной сети в 2016 году, одной в 2017 году и для двух профессиональных сетей ежегодно в последующий период (пункт 7). В той же резолюции Ассамблея подчеркнула, что система регулируемой мобильности должна обеспечивать справедливое распределение бремени службы в местах службы с трудными условиями (пункт 4), и 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 (пункт 9). В декабре 2017 года Генеральный секретарь принял решение приостановить внедрение системы мобильности для проведения всеобъемлющего обзора и анализа ее плюсов и минусов (см. [ST/SGB/2016/2/Rev.1](#)). Впоследствии Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее на ее семьдесят пятой сессии свой доклад «Новый подход к мобильности персонала: создание гибкой Организации путем предоставления возможностей для обучения и развития навыков на рабочем месте» ([A/75/540/Add.1](#)) (см. пункт 6 выше). Замечания и рекомендации Комитета были изложены в его соответствующем докладе (см. [A/75/756](#), пункты 8–10).

47. В докладе Генерального секретаря отмечается, что Секретариат консолидирует свой новый подход к мобильности персонала и будет проводить ежегодные мероприятия по обеспечению мобильности в рамках устоявшихся механизмов политики и подотчетности (A/77/590, пункт 22). В ответ на вопрос о том, является ли новый консолидированный подход точно таким же, как тот, который был предложен в предыдущем докладе Генерального секретаря (A/75/540/Add.1), Консультативному комитету было сообщено, что новый подход к мобильности персонала был доработан на основе предыдущего доклада и что административная инструкция по мобильности предположительно будет введена в действие в первом квартале 2023 года вместе с соответствующими методическими указаниями. Кроме того, произведена реконфигурация системы «Инспира» для автоматизации процесса. Комитет был также проинформирован о том, что первый этап обеспечения мобильности начнется осенью 2023 года, а окончательные решения о назначении в другие места службы будут приняты руководителями структурных подразделений весной следующего года, чтобы сотрудники могли подготовиться к переезду в течение лета 2024 года. Что касается сметы расходов, связанных с новым подходом к мобильности, то в ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было сообщено, что прогнозный анализ расходов был представлен в предыдущем докладе Генерального секретаря о мобильности (A/75/540/Add.1) и что, как ожидается, расходы будут покрываться за счет имеющихся ресурсов.

48. Консультативный комитет напоминает, что в его предыдущем докладе о мобильности (A/75/756, пункт 10) он отметил широкие масштабы подхода, который был представлен Генеральным секретарем и который охватывает весь Секретариат, рассчитан на длительный период (почти 40 лет) и потребует затрат, которые, как ожидается, более чем удвоятся — с 36,8 млн долл. США до 76,9 млн долл. США — в первые восемь лет осуществления подхода. Кроме того, Комитет считал, что в настоящее время основные компоненты этого подхода остаются неопределенными или нуждаются в дополнительном анализе и разъяснении, особенно в части их потенциального воздействия на набор внешних кандидатов, подотчетности и финансовых последствий, а также соответствующих гарантий. Комитет тогда рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря проработать дополнительные ключевые элементы этого предложения с учетом замечаний и рекомендаций Комитета и представить подробный доклад для рассмотрения и утверждения Ассамблеей в ходе основной части ее семьдесят шестой сессии.

49. Консультативный комитет отмечает, что в докладе Генерального секретаря (A/77/590) не содержится информации о новом консолидированном подходе к мобильности персонала, который был доработан на основе предыдущего доклада Генерального секретаря. Комитет отмечает далее, что Секретариат собирается проводить ежегодные мероприятия по обеспечению мобильности в 2023 году с введением в действие административной инструкции по мобильности в первом квартале 2023 года до рассмотрения Ассамблеей нового консолидированного подхода к мобильности. Признавая полномочия Генерального секретаря организовывать горизонтальные перемещения сотрудников между местами службы Организации в соответствии с положением 1.2 с) Положений о персонале Организации Объединенных Наций⁵, Комитет считает, что такую широкомасштабную систему

⁵ В положении 1.2 с) Положений о персонале установлено, что «сотрудники подчинены Генеральному секретарю и назначаются им или ею на любую работу и в любое отделение Организации Объединенных Наций. При осуществлении этих полномочий Генеральный секретарь стремится обеспечить, чтобы с учетом обстоятельств были приняты все

мобильности в рамках всего Секретариата следовало бы представить Генеральной Ассамблее с подробной информацией о ее практической реализации и финансовых последствиях (см. пункты 46–48 выше). Комитет считает, что это — вопрос принципиального характера, который должен быть рассмотрен Ассамблеей (см пункт 6 выше).

Справедливая географическая представленность и необходимость стратегии

50. Ссылаясь на статью 101 Устава Организации Объединенных Наций и резолюцию [71/263](#) Генеральной Ассамблеи (пункты 9 и 17) о достижении справедливого географического распределения в Секретариате, Консультативный комитет вновь рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря разработать комплексную стратегию улучшения показателей географической представленности во всех структурных подразделениях, включая конкретные меры, контрольные показатели и сроки, которые должны стать частью общих принципов или стратегии в области людских ресурсов (см. пункт 15 выше), и в контексте усовершенствованной программы отбора персонала (см. раздел IV выше) для представления на рассмотрение Генеральной Ассамблее (см. [A/75/765](#), пункт 18, и [A/73/497](#), пункт 69).

Более широкие сроки набора персонала

51. В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было сообщено, что в настоящее время ведется работа по изучению вопроса о том, как отслеживать весь процесс набора персонала с обменом данными между системами «Умоджа» и «Инспира» начиная с момента учреждения должности или образования вакансии и заканчивая официальным вступлением в должность; однако на сегодняшний день сроки выполнения этой работы не определены. Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести дополнительный анализ каждого из этапов всего процесса набора персонала с даты открытия вакансии или учреждения должности до даты официального вступления в должность, включая время, которое требуется для классификации должности (с даты подачи заявки руководителем до даты утверждения партнером по кадровым вопросам), в разбивке по сетям должностей с особым акцентом на воздействии каждого этапа на возникновение задержек с приемом на работу, и представить данные по этому вопросу в его следующем докладе по управлению людскими ресурсами (см. [A/75/765](#), пункт 31, [A/73/497](#), пункт 42, и [A/71/557](#), пункты 28 и 29, а также резолюцию [67/255](#)).

Вакантные должности и сроки действия прав на сохранение должности

52. Что касается вакантных должностей, то один из отмеченных Консультативным комитетом вопросов касался того, как такие должности отражаются в отчетности, а также тех случаев, когда должности, не занятые назначенными на них сотрудниками, обоснованно не считаются вакантными, в том числе по

необходимые меры по обеспечению охраны и безопасности сотрудников, выполняющих возложенные на них обязанности».

причине наличия у сотрудников права на сохранение за ними таких должностей. Комитет запросил информацию и применимые положения и правила, касающиеся права на сохранение должностей, включая ограничения по срокам. Комитет был проинформирован о следующем: а) в административной инструкции ST/AI/404 “Assignment to and return from mission detail” (Направление в командировку и возвращение из командировки) описана практика сохранения должностей за сотрудниками, которые временно получили другие назначения на срок не свыше двух лет⁶; и b) эта практика отражена также в административной инструкции ST/AI/2010/3/Rev.1 о системе отбора персонала в отношении сотрудников, прикомандированных в находящиеся под обособленным управлением фонды и программы Организации Объединенных Наций, с дополнительным предусмотрением возможности получения права на возвращение (иначе именуемого «общее право на сохранение должности») в откомандировавшую организацию еще на три года по истечении двухлетнего периода⁷.

53. Консультативный комитет напоминает, что Секретариат инициировал всеобъемлющий обзор нормативной базы Организации в партнерстве с фондами и программами Организации Объединенных Наций. В 2017 и 2018 годах 102 административные инструкции были упрощены, обновлены или заново составлены и введены в действие, а 95 инструкций были упразднены, поскольку устарели и утратили актуальность (см. A/73/497, пункт 22). **Консультативный комитет напоминает, что своей резолюцией 63/250 Генеральная Ассамблея утвердила в 2008 году новую систему контрактов и унификацию условий службы. Комитет отмечает, что административная инструкция ST/AI/404 была введена в действие с ограниченной сферой применения, сосредоточенной на сотрудниках в командировках, до принятия резолюции, и что административная инструкция ST/AI/2010/3/Rev.1, хотя и была издана после принятия резолюции, предусматривает срок действия права на сохранение конкретного рабочего места за сотрудниками Секретариата, прикомандированными в системе Организации Объединенных Наций (см. пункт 52 выше). Поддерживая перемещения персонала в Секретариате и в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, Комитет в то же время считает, что необходимо провести обзор соответствующих административных вопросов в целях уточнения требований, объема и сроков действия**

⁶ Согласно административной инструкции, в течение периода продолжительностью до двух лет в связи с командировкой сотрудника командирующие департаменты/управления несут ответственность за сохранение должностей за сотрудниками, имеющими постоянные или долгосрочные контракты. Эти должности должны при необходимости заполняться только путем временного найма замещающего персонала или путем временного перевода сотрудников (включая специальную должностную надбавку в тех случаях, когда это необходимо). Если предлагается продлить командировку на срок свыше двух лет, то любое продление невозможно в отсутствие конкретного письменного соглашения о дальнейшем сохранении должности в исходном подразделении.

⁷ Согласно административной инструкции, сотрудникам, прикомандированным в находящиеся под обособленным управлением фонд или программу Организации Объединенных Наций, специализированное учреждение или организацию общей системы Организации Объединенных Наций, предоставляется право на сохранение за собой конкретной должности на срок до двух лет. Если прикомандированный сотрудник подает заявление на вакансии в Секретариате, он будет считаться внутренним кандидатом. По истечении двух лет, если сотрудник пожелает остаться прикомандированным, право на сохранение за ним конкретной должности утрачивается, но сотрудник сохраняет право на возвращение в Секретариат на срок не свыше пяти лет. По истечении пяти лет инициируется перевод в принимающую организацию, если только сотрудник не пожелает вернуться в Секретариат. Для возвращения в Секретариат сотрудник имеет право подавать заявления на вакантные должности. Сотрудники, подача заявлений которыми на другие вакансии в Секретариате не увенчалась успехом, будут иметь право вернуться в Секретариат на должности своего уровня на момент откомандирования.

права на сохранение должностей и статуса вакантной должности. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести такой обзор и предоставить обновленную информацию в его следующем докладе по управлению людскими ресурсами.

Система признания и поощрения

54. Как указано в докладе Генерального секретаря, Секретариат внедрит систему признания заслуг и поощрения сотрудников для содействия формированию культуры, в которой сотрудники будут чувствовать, что к ним прислушиваются, ими дорожат и их ценят. Эта система будет также стимулировать повышение эффективности работы отдельных сотрудников и коллективов, тем самым способствуя высокой общеорганизационной эффективности, и будет содействовать созданию благоприятных условий работы, в которых Секретариат руководствуется своими ценностями (A/77/590, пункт 23). В ответ на соответствующий запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат разрабатывает систему признания заслуг и поощрения сотрудников, в рамках которой будет определен общеорганизационный подход к разработке инструментов, процессов и индивидуальных инициатив в области признания и поощрения в Секретариате и представлены методические указания и рекомендации. Комитету было сообщено, что изложение позиции Секретариата в отношении признания и поощрения сотрудников необходимо не только в силу убеждения, но и в соответствии с мандатом: в своей резолюции 72/255 Генеральная Ассамблея утвердила принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы в структурных подразделениях системы Организации Объединенных Наций, предложенные Комиссией по международной гражданской службе. Комитет был проинформирован о том, что, как ожидается, работа над системой будет завершена к первому кварталу 2023 года и по ее завершении будет представлена общественности.

VI. Заключение

55. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению основные положения об управлении людскими ресурсами и просить Генерального секретаря предоставить обновленную информацию о ходе осуществления реформы системы управления людскими ресурсами на ее семьдесят девятой сессии (A/77/590, пункт 50).

56. В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету было сообщено, что, несмотря на отсутствие конкретных просьб о принятии решений Генеральной Ассамблеей, Секретариат обращается к государствам-членам за поддержкой в период 2023–2026 годов по всем приоритетным задачам, особо отмеченным в докладе Генерального секретаря (A/77/590). Секретариат развивает, укрепляет и модернизирует управление людскими ресурсами в рамках существующей системы. В случае продвижения этой работы вперед может потребоваться изменение политики, на что будет запрошено одобрение Генеральной Ассамблеи. **Замечания и рекомендации Консультативного комитета содержатся в настоящем докладе (см. также пункты 15, 32 и 33 выше).**