Организация Объединенных Наций A/77/728/Add.1

Генеральная Ассамблея

Distr.: General
9 February 2023
Russian
Original: English

Семьдесят седьмая сессия
Пункт 143 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в период 2021–2022 годов

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в период 2021–2022 годов (A/77/590/Add.1). В ходе рассмотрения этого доклада члены Комитета встречались с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, поступившие 28 декабря 2022 года.

2. В докладе Генерального секретаря, представленном в соответствии с резолюцией 71/263 Генеральной Ассамблеи, содержится оценка хода реформы системы управления людскими ресурсами, осуществляемой в отчетный период 2021–2022 годов, и отчет о ходе осуществления реформы на сегодняшний день по сравнению с намеченными результатами. Предлагаемые дальнейшие действия подробно излагаются в отдельном докладе Генерального секретаря, в котором обрисованы дальнейшие шаги по осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/590). В ответ на запрос Консультативному комитету был препровожден перечень докладов Генерального секретаря, представленных Генеральной Ассамблее после шестьдесят пятой сессии, и принятых Ассамблеей решений, а также перечень докладов по вопросам, связанным с людскими ресурсами, по которым Генеральная Ассамблея не приняла никаких решений после семьдесят третьей сессии. В ответ на запрос Консультативному комитету также был предоставлен список из 234 бюллетеней, административных инструкций и информационных циркуляров Генерального секретаря, выпущенных в период с 2018 по 2022 год. **Консультативный комитет надеется, что обновленная информация и разъяснения в отношении стратегий и инициатив, внесенных на рассмотрение после семьдесят третьей сессии и, в соответствующих случаях, их предполагаемые финансовые последствия, будут представлены Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада (см. п. 33 ниже).**

23-02374 (R) 200223 010323

Просьба отправить на вторичную переработку

II. Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в период 2021–2022 годов

3. В своем докладе Генеральный секретарь приводит краткую информацию о ходе реализации трех долгосрочных итогов, которые Секретариат стремится достичь в рамках осуществления реформы системы управления людскими ресурсами в период 2021–2022 годов. В разделе II доклада Генеральный секретарь обсуждает итог «Разнообразие», включая справедливое географическое распределение, гендерный паритет, омоложение кадрового состава, многоязычие, борьба с предвзятостью и расизмом на рабочем месте, инклюзию людей с инвалидностью и информационно-пропагандистскую деятельность. В разделе III представлена информация о ходе реализации итога «Гибкость» по следующим аспектам: инициативность и эффективность процессов планирования, найм сотрудников, направление на места, обучение многопрофильных, мобильных и способных к адаптации сотрудников, включая планирование рабочей силы, набор сотрудников, обучение и развитие навыков и содействие профессиональному росту и новый подход к мобильности персонала. В разделе IV представлена информация о ходе работы по обеспечению эффективного кадрового обслуживания, опирающегося на соответствующую нормативную базу, направленную на достижение результатов деятельность и управление рисками в области людских ресурсов, а также на действенное осуществление обязанности проявлять должную заботу, включая политику в области людских ресурсов и консультативные услуги, гибкий подход к управлению служебной деятельностью, поведение и добросовестность и здоровье и благополучие. И наконец, в разделе V представлена информация о прогрессе, связанном с факторами, способствующими проведению реформ, включая инновации, цифровизацию и непрерывное совершенствование, систематическое использование данных и доказательств, устойчивость функционирования и участие персонала (A/77/590/Add.1, резюме, и пп. 1 и 2).

III. Итог «Разнообразие»

Справедливое географическое распределение

4. В докладе Генеральный секретарь поясняет, что число государств-членов, представленных в пределах желательной квоты, увеличилось ненамного — со 103 до 106 — в период с 2017 по 2021 год, достигнув пика в 109 государств-членов в 2020 году. За тот же период времени число недопредставленных государств-членов уменьшилось более значительно — с 44 до 36, — и самый низкий показатель — 34 — был достигнут в 2019 году. В то же время число непредставленных государств-членов слегка выросло — с 19 до 21, — а число перепредставленных государств-членов также увеличилось — с 27 до 30 — в течение того же периода. В связи с медленными темпами прогресса, отмеченными в резолюциях Генеральной Ассамблеи, последней из которых является резолюция 71/263, в 2020 году Генеральный секретарь приступил к реализации Стратегии обеспечения географического разнообразия, которая в настоящее время дорабатывается и обновляется. В стратегии излагается «дорожная карта» по следующим трем направлениям деятельности: a) указания: внутреннее руководство, распространение информации, мониторинг и повышение осведомленности, работа со старшим руководством подразделений и с их операциями в сочетании с укреплением механизмов подотчетности; b) информационно-разъяснительная работа: использование целевого подхода к пропаганде вакансий посредством имеющихся и новых инструментов и платформ, направленных на улучшение каналов подачи заявок кандидатами; и c) партнерства: задействование

партнерских связей и сетей и использование знаний, опыта и ресурсов государств-членов, других подразделений системы Организации Объединенных Наций и международных организаций в поддержку достижения целей географического распределения (там же, пп. 3–5).

5. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, несмотря на постоянные усилия по достижению справедливого географического распределения, Секретариат сталкивается с проблемами. Одна из таких проблем связана в первую очередь с наличием кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, а другая — с системой отбора персонала. Комитет также был проинформирован о том, что Секретариат провел подробный анализ, чтобы лучше понять факторы, которые влияют на достижение целей Организации в области справедливого географического распределения. Основной вывод анализа содержится в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата по состоянию на 31 декабря 2020 года (A/76/570). Некоторые из этих факторов были рассмотрены в предыдущих докладах Генерального секретаря о составе Секретариата (например, A/75/591) и положены в основу планируемой инициативы по перестройке системы отбора персонала Секретариата («Отбор персонала 2.0»). По словам Генерального секретаря, на основании имеющихся данных Секретариат пришел к выводу о том, что недостатки нынешнего процесса набора персонала носят системный и структурный характер и требуют исправления путем внесения изменений в политику, процессы и технологии. В связи с этим Секретариат приступит к реализации проекта «Отбор персонала 2.0» с целью устранить такие недостатки, о чем говорится в докладе Генерального секретаря о дальнейших шагах по осуществлению реформ управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/590). В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что уроки, извлеченные за последние два года в ходе реализации Стратегии обеспечения географического разнообразия, показали, что для информационно-пропагандистской деятельности необходимы целенаправленные и постоянные усилия. Также необходимо сделать акцент на партнерских отношениях для достижения желаемых целей. Хотя консультации по обновлению Стратегии все еще продолжаются, цель Стратегии будет по-прежнему соответствовать обязательству Генерального секретаря добиваться более широкого географического распределения на географических должностях и набирать сотрудников на как можно более широкой географической основе в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций.

6. **Консультативный комитет ссылается на положение пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, согласно которому должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Комитет напоминает также о том, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 71/263 (пп. 9 и 17) призвала обеспечить достижение справедливого географического распределения в Секретариате (см. п. 9 ниже и A/75/765, п. 18).** Дополнительные замечания Консультативного комитета содержатся в его докладе по докладу Генерального секретаря о дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728).

Гендерный паритет

7. В докладе Генеральный секретарь указывает, что в 2021 году доля женщин в категории специалистов и выше и в категории полевой службы достигнет 42,2 процента, что на 1,3 процентных пункта выше, чем в 2020 году, и на 7,2 процентных пункта выше, чем в базовом 2016 году. Вместе с тем сохраняются значительные проблемы в отношении достижения паритета в миротворческих операциях, специальных политических миссиях и других политических присутствиях, и главной причиной этого является малая доля заявлений от женщин (20,3 процента в 2020 году, что лишь ненамного выше показателя 2017 года, равнявшегося 18,6 процента). Секретариат продолжает свои усилия по достижению цели гендерного паритета, в том числе посредством использования инновационных механизмов, таких как кадровые резервы и резервы высококвалифицированных кадров. В частности, в рамках инициативы по созданию кадрового резерва кандидатов-женщин на старшие руководящие должности с 2014 года было произведено 58 назначений (от класса С-5 до уровня заместителя Генерального секретаря) и примерно 70 процентов из них относились к миротворческим операциям, специальным политическим миссиям и другим политическим присутствиям (A/77/590/Add.1, пп. 6 и 7). **Консультативный комитет признает результаты усилий Генерального секретаря по увеличению общей доли женщин среди всех сотрудников Организации и надеется, что Генеральный секретарь будет продолжать привлекать и удерживать больше сотрудников-женщин для работы в полевых операциях, в том числе категории специалистов и выше.**

8. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что с 2017 года, когда началось осуществление общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета, Организация делает шаги для достижения поставленной цели добиться к 2030 году в рамках Организации обеспечения гендерной сбалансированности с показателями 50/50 на всех уровнях. На первом этапе реализации стратегии целевые показатели применялись к должностям международных сотрудников класса С-1 и выше, работающих по срочным, непрерывным или постоянным/бессрочным контрактам. На втором этапе реализации стратегии они уже будут применяться к должностям сотрудников категории общего обслуживания и должностям национальных сотрудников-специалистов. В рамках этих шагов в 2020 году была опубликована административная инструкция в отношении временных специальных мер по достижению гендерного паритета (ST/AI/2020/5). В соответствии с административной инструкцией считается, что паритет находится в пределах от 47 до 53 процентов. Эти меры применяются к отбору и назначениям кандидатов в каждой структуре на каждый класс должности, по которой гендерный паритет не был достигнут. По словам Генерального секретаря, эти меры будут и далее применяться по каждому классу должности в каждой структуре Организации, а также там, где этот показатель не был достигнут. В том случае, если в той или иной структуре, согласно оценке, достигнут устойчивый паритет на всех уровнях, то действие специальных мер в отношении этой структуры будет приостановлено. В ответ на запрос Консультативному комитету были предоставлены данные о персонале в разбивке по полу в общей системе на основе последней информации, представленной в общесистемной информационной панели Организации Объединенных Наций по гендерному паритету (см. таблицу 1).

Таблица 1
Данные о персонале организаций общей системы Организации Объединенных Наций в разбивке по полу

Организация	*Доля сотрудниц (в процентах)*
Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»)	76
Международный учебный центр Международной организации труда	67
Международный Суд	65
Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций	61
Добровольцы Организации Объединенных Наций	60
Университет Организации Объединенных Наций	59
Всемирная торговая организация	59
Панамериканская организация здравоохранения	59
Центр по международной торговле	58
Международный фонд сельскохозяйственного развития	57
Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры	56
Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций	56
Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата	55
Комиссия по международной гражданской службе	55
Всемирная организация интеллектуальной собственности	54
Международный союз электросвязи	54
Международная организация гражданской авиации	54
Международная организация труда	54
Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу	53
Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций	52
Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов	51
Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения	51
Всемирная метеорологическая организация	50
Всемирная организация здравоохранения	50
Программа развития Организации Объединенных Наций	50
Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ	49
Детский фонд Организации Объединенных Наций	49
Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций	49
Международная организация по миграции	47
Всемирный почтовый союз	46
Фонд капитального развития Организации Объединенных Наций	45
Организация Объединенных Наций по промышленному развитию	43
Верховный комиссар Организации Объединенных Наций по делам беженцев	42
Секретариат Организации Объединенных Наций	42
Международное агентство по атомной энергии	40
Всемирная продовольственная программа	39
Международная морская организация	35
Международный вычислительный центр Организации Объединенных Наций	32

9. В таблице 1 показано, что в целом около 66 процентов структур общей системы достигли целевого показателя 50/50. Около 47 процентов структур превысили предел от 47 до 53 процентов, определенный Секретариатом; в 29 процентах структур этот показатель находится в диапазоне от 47 до 53 процентов; и в 24 процентах структур этот показатель ниже указанного предела. **Консультативный комитет напоминает о целевом показателе обеспечения равного представительства мужчин и женщин, установленном Генеральной Ассамблеей, в том числе в ее резолюции 71/263, и отмечает, что Генеральный секретарь планирует приостановить действие временных специальных мер в тех структурах, где достигнут показатель в 47–53 процента. Комитет надеется, что дополнительные разъяснения и информация в отношении применения временных специальных мер и целевого показателя оптимального гендерного баланса будут представлены Генеральной Ассамблее во время рассмотрения настоящего доклада.** Дополнительные замечания Консультативного комитета изложены в его докладе о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/77/729).

Омоложение кадрового состава

10. Как отмечает Генеральный секретарь, в программу для молодых специалистов были внесены улучшения, включая проведение с 2018 года экзаменов через онлайн-платформу, что расширило доступность кандидатов. Отмечается, что в 2021 году Секретариат провел обзор программы для молодых специалистов, по результатам которого был сделан вывод о том, что, хотя программа соответствует первоначальному видению и ее целям, существуют возможности для ее улучшения и обновления. Дальнейшие усилия по достижению цели омоложения кадрового состава включали пересмотр политики отбора персонала для содействия омоложению и содействие созданию должностей начального уровня и оказание поддержки структурам в этом деле, в том числе посредством разработки руководства, содержащего разъяснения относительно использования таких моделей (A/77/590/Add.1, пп. 8 и 9).

11. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в соответствии с резолюцией 65/247 Генеральной Ассамблеи программа для молодых специалистов призвана улучшить справедливое географическое распределение, и поэтому право на участие в программе имеют только граждане государств-членов, которые не представлены, недопредставлены или могут стать таковыми. Комитет был также проинформирован о том, что все кандидаты, сдавшие экзамены по программе для молодых специалистов, включая сотрудников, которые прошли в качестве кандидатов для перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, включаются в реестр для найма на должности, подлежащие географическому распределению. В ожидании назначения на должность в рамках программы для молодых специалистов кандидаты, включенные в реестр, в том числе кандидаты для перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, могут подавать заявления и рассматриваться для найма на должности, не подлежащие географическому распределению, включая временные должности (см. ST/AI/2012/2/Rev.1). Однако существует верхний предел числа сотрудников, переводимых из категории общего обслуживания в категорию специалистов, которые могут быть набраны на должности, подлежащие географическому распределению, который не превышает 10 процентов от количества должностей, имеющихся в рамках программы для молодых специалистов в данном году. В ответ на запрос Комитет был также проинформирован о том, что в последние три года ежегодно в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов получают назначения от 25 до 50 успешных кандидатов, что является относительно низким показателем, в

основном из-за того, что менее половины должностей класса С-2 являются должностями, подлежащими географическому распределению. Комитет также был проинформирован о том, что из 1399 должностей класса С-2, на которых по состоянию на 30 сентября 2022 года работают сотрудники, 416 являются должностями, подлежащими географическому распределению.

12. В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что отставка работающих молодых сотрудников категории специалистов централизованно не отслеживается. В связи с этим данных о коэффициенте удержания в наличии нет. Также не зарегистрировано ни одного случая, когда кандидаты выбывали из реестра программы для молодых сотрудников категории специалистов. Вместе с тем кандидаты, отказавшиеся от предложения, исключаются из реестра, и такие случаи отслеживаются. Успешные кандидаты, которые не были отобраны в течение трех лет с момента включения в реестр, также исключаются из реестра по истечении трехлетнего периода.

13. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в июле 2022 года Секретариат пересмотрел административные инструкции по системе отбора персонала (ST/AI/2010/3/Rev.1), чтобы ускорить осуществление мероприятий по вовлечению молодежи, трудоустройству, развитию карьеры и удовлетворению потребностей за счет отмены квалификационных критериев, ограничивающих подачу заявлений сотрудниками того же уровня или на один уровень выше их нынешнего класса. С тем чтобы структуры могли рассматривать возможности омоложения кадрового состава, Секретариат включил в руководящие принципы составления годового бюджета указания в отношении необходимости определить приоритетность кадрового потенциала, в которых структурам рекомендуется рассматривать должности младшего уровня и анализировать реклассификацию существующих должностей, а также предлагаются возможности для такой реклассификации в контексте имеющихся вакансий или прогнозируемых вакансий в связи с выходом на пенсию. Секретариат намерен продолжить устранение этих препятствий в контексте программы «Отбор персонала 2.0».

14. **Консультативный комитет вновь заявляет, что штатное расписание Секретариата вновь свидетельствует о большом числе и высокой доле старших должностей на уровне Д-1 и что сокращение относящихся к младшим классам должностей категории специалистов может негативно отразиться на усилиях по омоложению персонала Секретариата (см. также A/77/7, п. 45, A/76/7 и A/76/7/Corr.1, п. 52, и A/75/7 и A/75/7/Corr.1, п. 49). Отмечая усилия по омоложению кадрового состава, прежде всего отмену квалификационных критериев, ограничивающих подачу заявлений сотрудниками того же уровня или на один уровень выше их нынешнего класса, Комитет считает, что такие усилия должны приниматься на справедливой и прозрачной основе, не оказывая негативного влияния на географическое распределение и гендерный баланс в Организации, и надеется, что более подробная информация о соответствующих преимуществах и недостатках будет представлена Генеральной Ассамблее во время рассмотрения настоящего доклада и включена в следующий обзорный доклад.** Дополнительные замечания Комитета содержатся в его докладе под названием «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/77/729) и в его докладе, посвященном докладу Генерального секретаря о дальнейших шагах по осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728).

Многоязычие

15. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что в 2017 году работа по унификации изучения языков — процесс, завершившийся в 2021 году выработкой Языковой модели Организации Объединенных Наций, которая обеспечила последовательность и согласованность между шестью официальными языками. В 2021 году начался еще один процесс согласования объема, содержания и оценки экзамена на знание языка. Языковая подготовка также была оперативно перестроена в целях оказания онлайновой помощи и интерактивного проведения, о чем свидетельствует увеличение почти втрое предлагаемых онлайновых курсов на всех официальных языках в период с 2019 по 2020 год — со 130 до 351. Общее количество предлагаемых языковых курсов несколько уменьшилось — с 481 курса в 2019 году до 378 курсов по состоянию на август 2022 года (A/77/590/Add.1, пп. 10 и 11). **Консультативный комитет напоминает, что в своих резолюциях 75/252, 73/346 и 71/263 Генеральная Ассамблея особо отметила чрезвычайную важность равенства всех шести официальных языков Организации Объединенных Наций и важность многоязычия в деятельности Организации Объединенных Наций и вновь подтвердила необходимость уважения равенства обоих рабочих языков Секретариата. Консультативный комитет подтверждает свою рекомендацию Ассамблее просить Генерального секретаря принять дополнительные меры по укреплению многоязычия и обеспечению равного и надлежащего отношения ко всем шести официальным языкам и представить обновленную информацию в его следующем бюджетном документе (см. также A/77/7, п. 57).**

Борьба с предвзятостью и расизмом на рабочем месте

16. В своем докладе Генеральный секретарь напоминает о создании в сентябре 2020 года Целевой группы по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций и об инициации в начале 2022 года реализации стратегического плана действий. Поскольку план требовал дополнительных ресурсов, Секретариат подготовил соответствующее предложение по ресурсам, которое было представлено Генеральной Ассамблее в контексте доклада Генерального секретаря о борьбе с расизмом и обеспечении уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/76/771), в результате чего Ассамблея постановила создать специальную группу для наблюдения за осуществлением плана (A/77/590/Add.1, п. 12). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что принятие мер в связи со случаями дискриминации, включая случаи расизма и расовой дискриминации, и информирование о них относятся к сфере недопустимого поведения, как это предусмотрено в бюллетене Генерального секретаря о борьбе с дискриминацией, домогательствами, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями (ST/SGB/2019/8). В Секретариате нет конкретных штатных и внештатных должностей, сотрудникам на которых было бы поручено непосредственно или специально заниматься вопросами расизма и расовой дискриминации. Вместе с тем в Секретариате есть сотрудники, которые занимаются вопросами недопустимого поведения и подотчетности, включая расизм, как предписано в вышеупомянутом бюллетене Генерального секретаря и в рамках их общих задач и обязанностей соответствующих подразделений, включая административные канцелярии каждого департамента и управления, Отдел административного права Управления людских ресурсов, Отдел расследований Управления служб внутреннего надзора, Бюро по вопросам этики и Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности. **Консультативный комитет, отмечая многолетние усилия Организации Объединенных Наций по борьбе с расизмом и расовой**

дискриминацией, напоминает о своей рекомендации Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря доработать стратегический план действий с использованием более широких источников данных и на основе дополнительного анализа, в том числе в процессе набора персонала, в сотрудничестве с подразделениями системы Организации Объединенных Наций и представить его на рассмотрение Ассамблее (см. также A/76/7/Add.39, пп. 3, 7 и 8).

Инклюзия людей с инвалидностью

17. В докладе Генерального секретаря говорится об общесистемной Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью, осуществление которой началось в 2019 году. В соответствии с резолюцией 74/144 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представляет доклады о проделанной работе по осуществлению Стратегии, исходные параметры которой указывают на наличие пробела в 46 процентов между желаемым и фактическим положением дел с охватом людей с инвалидностью в системе Организации Объединенных Наций в целом, а в Секретариате этот показатель даже больше и составляет 51 процент. В 2019 и 2021 годах Секретариат завершил свое второе и третье обследования вовлеченности персонала, соответственно, которые включали вопрос об идентификации себя как инвалида. В 2019 году 0,3 процента респондентов сообщили о наличии у себя инвалидности, а в 2021 году этот показатель составил 0,29 процента. Результаты обследования также указывают на существенный пробел в показателях удовлетворенности людей с инвалидностью по сравнению со средними цифрами по Секретариату. Для решения этой проблемы был проведен ряд мероприятий, в том числе с участием созданной в 2021 году общесистемной консультационной группы сотрудников для людей с инвалидностью, действующей, среди прочего, в качестве форума, посредством которого проводятся систематические консультации сотрудников с инвалидностью при принятии решений, которые их затрагивают. Результатом такого взаимодействия стала разработка руководящих принципов обеспечения разумного приспособления, которые вступят в силу в ближайшее время. Также в 2021 году появился открытый для всех сотрудников онлайновый многоязычный курс, озаглавленный «Инклюзия людей с инвалидностью: создание инклюзивной и доступной Организации Объединенных Наций» (A/77/590/Add.1, п.13). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что осуществляются и другие инициативы в поддержку инклюзии и расширения прав и возможностей инвалидов, включая a) привлечение партнерских организаций, способствующих инклюзии людей с инвалидностью, для распространения информации о вакансиях, повышения уровня осведомленности и обеспечения соблюдения стандартов в целях справедливого и равного отношения ко всем сегментам сотрудников; и b) включение в августе 2022 года в систему «Инспира» добровольной графы с вопросом о том, идентифицирует ли себя сотрудник как человека с инвалидностью, что позволит Организации впервые собрать данные о кандидатах с инвалидностью. Эти данные не будут использоваться для принятия решений о найме, а скорее для оценки степени способности Организации быть предпочтительным работодателем для людей с инвалидностью. **Консультативный комитет отмечает меры, принятые Генеральным секретарем в целях содействия обеспечению учета интересов инвалидов в рамках системы Организации Объединенных Наций, и надеется, что будут предприниматься дальнейшие усилия по поощрению кадрового многообразия применительно к инвалидам, включая конкретные меры по содействию процессу найма и повышению доступности в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в различных ее резолюциях, в том числе в резолюции 73/273.**

Информационно-пропагандистская работа

18. Генеральный секретарь поясняет, что ресурсов Секретариата на информационно-разъяснительную работу недостаточно не только для проведения прямой работы с потенциально квалифицированными кандидатами, но и для обеспечения координации информационно-разъяснительной работы между подразделениями Секретариата. Исходя из этого, информационно-пропагандистская деятельность, осуществление которой продолжалось в рамках существующего дефицита ресурсов, включала: a) оказание поддержки подразделениям и укреплением механизмов подотчетности посредством планов действий подразделений с практическими и конкретными рекомендациями касательно информационно-разъяснительной работы, пересматриваемыми ежегодно; b) взаимодействие с постоянными представительствами непредставленных и недопредставленных государств-членов; c) распространение объявлений о вакансиях среди свыше 350 женских организаций и организаций инвалидов и профессиональных ассоциаций в связи с конкретными вакансиями; d) организацию региональных и глобальных мероприятий по развитию карьеры; и e) начало реализации в конце 2020 года инициативы по формированию в системе Организации Объединенных Наций резерва высококвалифицированных кадров, которая постепенно позволит организациям напрямую проводить информационно-разъяснительную работу. Функциональные возможности системы по набору кадров заработали в июне 2021 года, а в августе 2022 года система имела более 103 000 подписчиков 193 национальностей, что представляет собой почти двукратное увеличение за восемь месяцев этого года (там же, п. 14).

19. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что инициатива по созданию глобального кадрового резерва представляет собой подписной информационно-пропагандистский инструмент. Физические лица могут подписаться на рассылку, используя простую цифровую форму, в которой запрашиваются минимальные сведения о демографические данных и профессиональных навыках. Физические лица должны сами оформлять подписку, и она действительна в течение 24 месяцев. Хотя подписка не является полноценной заявкой на конкретные вакансии, специалисты по подбору персонала могут искать и сегментировать данные подписчиков в соответствии со своими потребностями, кадровыми императивами и целями, чтобы определить списки потенциальных кандидатов. По состоянию на декабрь 2022 года пул включает более 131 000 абонентов из всех государств-членов. Из общего числа абонентов 47,7 процента составляют женщины, 50,9 процента абонентов — в возрасте от 18 до 35 лет, а 80,9 процента абонентов — не имеют отношения к структурам Организации. На вопрос, имеют ли они инвалидность, 1,7 процента абонентов ответили утвердительно, а 1,2 процента предпочли не отвечать. Что касается партнерств, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Управление людских ресурсов инициировало различные партнерства по работе с высококвалифицированными сотрудниками в рамках всего Секретариата Организации Объединенных Наций. Недавно Управление подписало два партнерских соглашения с Управлением по координации деятельности в целях развития для системы координаторов-резидентов и с Департаментом глобальных коммуникаций, чтобы систематически взаимодействовать с информационными центрами Организации Объединенных Наций по всему миру, в частности в непредставленных и недопредставленных государствах-членах. **Консультативный комитет отмечает усилия и проблемы в области информационно-разъяснительной работы, в том числе то, что эта работа ведется в рамках имеющихся ресурсов. Комитет рассчитывает получить обновленную информацию о первоначальных результатах работы в рамках этого партнерства в следующем обзорном докладе.** Дополнительные замечания

Комитета изложены в его докладе о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/77/729).

IV. Итог «Гибкость»

Кадровое планирование

20. Генеральный секретарь сообщает, что в 2020 году Секретариат начал закладывать основу для применения стратегического прогнозирования к управлению людскими ресурсами путем проведения своего первого анализа будущего спроса на кадровый потенциал. Оперативное кадровое планирование обеспечивает советы и указания на уровне подразделений в отношении обзоров штатного расписания, национальных кадров, организационной структуры и других смежных вопросов, одновременно возвращаясь к процессу стратегического кадрового анализа. На протяжении всего периода предоставлялась целевая поддержка девяти обслуживаемым структурам (включая миссии по поддержанию мира, региональные комиссии, специальные политические миссии, канцелярии специальных посланников и отделы/службы в департаментах) с целью оказать помощь и предоставить консультации относительно обзоров штатного расписания конкретных подразделений и мероприятий по кадровому планированию. Кроме того, с 2020 года был разработан ряд руководящих документов и инструментов, включая руководство по кадровому планированию; онлайновый учебный курс по оперативному кадровому планированию; инструментарий для анализа кадрового состава; опись организационной структуры; и руководства по национализации. Кроме того, в качестве платформы для обмена знаниями и передовым опытом между подразделениями было создано сообщество специалистов-практиков по вопросам кадрового планирования и организационной структуры. Для содействия и улучшения соблюдения, помимо постоянной поддержки, в 2020 году был опубликован всеобъемлющий обзор внештатных форм работы, а в Секретариате была проведена обзорная проверка использования таких методов (там же, пп. 15–18).

21. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что оперативное кадровое планирование осуществляется на уровне подразделений, а Департамент оперативной поддержки оказывает консультационную помощь по запросу. Обзор кадровых ресурсов и структур проводится в контексте подготовки бюджета, а также в ходе обсуждений бюджетных предложений в соответствующих комитетах. По словам Генерального секретаря, отзывы, полученные в результате взаимодействия с конкретными подразделениями в рамках оперативного кадрового планирования учитываются в процессе стратегического кадрового планирования, чтобы помочь выявить и решить проблемы, с которыми подразделения могут столкнуться при создании необходимого потенциала, и дополнить выводы, сделанные рабочей группой по стратегическому кадровому планированию. Глобальные тенденции в области людских ресурсов учитываются в кадровом анализе, проводимом в рамках стратегического кадрового планирования, включая определение необходимого кадрового потенциала и анализ внешних и внутренних факторов, которые влияют на то, как персонал Организации Объединенных Наций выполняет мандаты, и которые не являются частью оперативного подхода. Анализ глобальных тенденций в области трудовых ресурсов включает в себя обзор востребованных навыков, рабочих мест завтрашнего дня, тенденций найма и новых профессий, в том числе с использованием глобальных ресурсов, таких как исследования Всемирного экономического форума, Всемирного банка или Международной организации труда.

22. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в ходе анализа спроса, который был проведен в 2020 году, были проанализированы стратегические планы, стратегические документы и документы по планированию программ и составлению бюджета, а также различные внешние источники, такие как документы Всемирного экономического форума, Всемирного банка и других исследовательских институтов, чтобы определить стратегические направления и внутренние факторы, а также факторы, которые, вероятно, будут оказывать влияние на работу Организации Объединенных Наций в течение следующих 10 лет. В качестве второго шага рабочая группа по стратегическому кадровому планированию оценила влияние, которое эти факторы, вероятно, окажут на выполнение мандатов и соответствующие необходимые кадровые возможности. На основе этого был определен набор востребованных в будущем кадровых компетенций с перспективой до 2030 года, включая те, о которых говорится в докладе Генерального секретаря «Наша общая повестка дня» (A/75/982). Полный список необходимых кадровых компетенций включал аналитику и управление данными, цифровые преобразования/инновации, научные исследования, стратегическое прогнозирование, партнерские отношения, изменение климата, мобилизацию ресурсов, стратегические коммуникации, подход, основанный на правах человека, и реагирование на кризисы. **Консультативный комитет отмечает определенный Секретариатом набор востребованных в будущем кадровых компетенций с перспективой до 2030 года и надеется, что в ходе рассмотрения настоящего доклада Генеральной Ассамблее будет представлена дополнительная информация, а в следующий обзорный доклад будут включены обновленные данные.**

23. **Отмечая делегированные руководителям структур полномочия, Консультативный комитет вновь заявляет, что считает целесообразным улучшить управление кадровым планированием на уровне Центральных учреждений, чтобы более эффективно выявлять возможности для упорядочения функций, особенно в ситуациях относительной стабильности и отсутствия значительных изменений в оперативной обстановке. Кроме того, Комитет вновь заявляет, что предложения касательно должностей должны подкрепляться систематическим анализом рабочей нагрузки на основе показателей рабочей нагрузки и надлежащей идентификацией направлений работы одновременно с обеспечением того, чтобы все структурные изменения и предлагаемые реклассификации и перепрофилирование функций отражали последовательное применение политики и стандартов, регулирующих организационные структуры и классификацию должностей согласно соответствующим стандартам Комиссии по международной гражданской службе касательно общей классификации профессиональных групп (см. также A/77/7, п. 44).**

24. Что касается обзора внештатных механизмов, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Департамент оперативной поддержки опубликовал всеобъемлющий обзор всех внештатных возможностей, имеющихся в распоряжении подразделений Секретариата в 2020 году. В обзоре приведены определения, примеры использования, ограничения, а также важная информация о политике и процессах. Обзор регулярно обновлялся, последнее обновление было сделано в ноябре 2022 года. С 2020 года Департамент опубликовал 12 специальных руководств по процессам, и еще 3 находятся на этапе подготовки. Кроме того, Департамент провел исследование по вопросу об использовании внештатного персонала, в ходе которого было вынесено 32 рекомендации в отношении внесения улучшений в механизмы, связанные с политикой, процессами, людскими ресурсами (коммуникация и наращивание потенциала) и системами. По словам Генерального секретаря, использование внештатных

форм работы оказалось эффективным в плане нивелирования колебаний или непредсказуемости рабочей нагрузки или удовлетворения функциональных и/или профессиональных потребностей. Большинство случаев использования внештатного персонала требуют, чтобы такой персонал обладал опытом или навыками, которых обычно нет в Организации, в частности, безвозмездно предоставляемый персонал категории II, консультанты и эксперты на безвозмездной основе, которые в редких случаях, например для индивидуальных подрядчиков, могут выполнять только функции, аналогичные тем, выполнение которых возлагается на персонал временно. Любая функция, требующая представительства или финансовых, административных или надзорных полномочий, не может выполняться внештатным персоналом, и ответственность внештатного персонала конкретно прописана в соответствующих условиях службы или соответствующих соглашениях.

25. В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что Секретариат согласился с рекомендацией Комиссии ревизоров о том, чтобы администрация обеспечила, чтобы нанятый по контракту персонал выполнял задания только в тех случаях, когда в Организации нет соответствующих специалистов, и чтобы основные функции выполнялись штатными сотрудниками (A/77/5 (Vol. I), п. 295). Комиссия также подчеркнула необходимость контролировать срок действия назначений и принимать меры в случае несоблюдения требований (там же, п. 313). По словам Генерального секретаря, с 2020 года Организация продолжает устранять недостатки в организации работы консультантов и индивидуальных подрядчиков, выявленные в ходе проведения в 2020 году исследования по внештатному потенциалу. Одним из основных недостатков является отсутствие методологического руководства процессами в таких важных областях, как расчет максимального времени занятости и привлечение бывших сотрудников и пенсионеров в качестве консультантов и индивидуальных подрядчиков. В результате в сентябре 2020 года было опубликовано руководство по процессу найма бывших сотрудников и пенсионеров в качестве консультантов и индивидуальных подрядчиков и в мае 2021 года руководство по процессу расчета максимального времени занятости для консультантов и индивидуальных подрядчиков.

26. **Консультативный комитет принимает к сведению исследование по вопросу о внештатном персонале и вновь заявляет, что основные функции должны выполняться штатными сотрудниками, а нанятый по контракту персонал вносит свой вклад в тех случаях, когда в Организации нет соответствующих специалистов. Комитет надеется, что будут созданы механизмы для систематического сбора и представления информации об основных функциях, выполняемых внештатным персоналом, в частности консультантами и индивидуальными подрядчиками, и что эти данные вместе с анализом информации будут включены в следующий обзорный доклад и соответствующий доклад о составе Секретариата.** Дополнительные замечания Консультативный комитет приводит в своих докладах о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций (A//77/727) и о бюджете по программам на 2024 год.

Привлечение квалифицированных кадров

27. Генеральный секретарь приводит информацию о проблемах, возникающих в процессе привлечения квалифицированных кадров, несмотря на значительное число заявлений на должности по всей Организации, в частности в областях, тесно связанных с итогом «Разнообразие», если говорить конкретнее — с точки зрения географического распределения, а также с точки зрения сроков набора

персонала. Генеральный секретарь также поясняет усилия по постепенному внедрению улучшений в процесс набора персонала, чтобы сделать его более эффективным. Улучшения внедряются преимущественно в рамках инновационного проекта по подбору персонала, осуществляемого с 2019 года. В результате проведенной значительной работы был определен набор компетенций персонала, необходимых для поддержки выполнения мандатов в меняющихся условиях оперативной деятельности. Это привело к неуклонному уменьшению среднего срока набора персонала в Секретариате со 159 дней в 2017 году до 134 в 2019 году, после чего он вновь увеличился до 158 и 182 дней в 2020 и 2021 годах, соответственно, под двойным давлением — пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) и финансовой ситуации. Генеральный секретарь отмечает, что новый процесс подачи заявлений кандидатов, запущенный в сентябре 2021 года, помог сократить среднее количество полученных заявлений. Вместе с тем, как подтвердил проведенный недавно анализ процесса набора кадров, узкие места в процессе набора имеют системный характер главным образом потому, что значительное большинство этапов принятия решений находятся в распоряжении инициирующих наем руководителей, на которых лежат многочисленные другие обязанности, помимо набора; этот вопрос будет решаться в рамках программы «Отбор персонала 2.0». И наконец, Секретариат приступил к переработке системы управления реестрами, чтобы стандартизировать оперативные аспекты формирования, объединения и ведения реестра. Это связано, среди прочего, с предоставлением пользователям подробных указаний касательно реестров, с переоценкой периода действия реестров и ограничений по времени и с рассмотрением связанных с разнообразием аспектов реестров. Переработку планируется завершить к концу 2023 года (A/77/590/Add.1, пп. 19–21).

28. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат пришел к выводу, что недостатки нынешнего процесса найма носят системный и структурный характер, что затрудняет их преодоление в рамках нынешней системы отбора. Среди факторов, способствовавших возникновению этих недостатков, можно отметить отсутствие в последнее время всеобъемлющего анализа должностных функций, который отражал бы обновленные описания должностей; отсутствие последовательности в требованиях к языковым навыкам, самооценке кандидатов и оценке; возложение на инициирующих наем руководителей бремени по определению, разработке и проведению проверки и оценки заявлений; непреднамеренное, но негативное воздействие метода собеседования для оценки профессиональных качеств на достижение цели справедливого географического распределения; и отсутствие потенциала мониторинга в режиме реального времени для сбора данных и отслеживания различий в подходе к демографическим подгруппам на каждом этапе процесса набора персонала.

29. Что касается расходов на ведение реестров, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Организация прогнозирует объем средств, необходимых для ведения реестров на основе стандартных вакансий. В реестрах есть как ныне работающие сотрудники, так и кандидаты, не являющиеся сотрудниками Организации Объединенных Наций. Кандидаты, включенные в реестр, которые никогда не отбирались или принимались на работу в Организацию Объединенных Наций, не несут никаких постоянных расходов для Организации, поскольку нет затрат, связанных с сохранением кандидатов в реестре. Учитывая, что кандидаты, включенные в реестр по итогам проводимых на глобальном уровне мероприятий, впоследствии могут быть отобраны любой миссией, расходы на проведение таких мероприятий по-прежнему будут распределяться между миротворческими и специальными политическими миссиями на пропорциональной основе в соответствии с моделью совместного

несения расходов, и каждая миссия включает свою долю финансирования в свой документ о предлагаемом бюджете. На 2022/23 год на покрытие расходов на проведение оценок экспертных групп миротворческим операциям была выделена общая сумма в размере 1 064 697 долл. США.

30. **Комитет отмечает усилия Генерального секретаря по выявлению системных недостатков в процессе набора персонала и рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в следующем обзорном докладе подробную информацию об этих проблемах, а также разбивку финансирования различных аспектов процесса, в том числе из полевых миссий.** Дополнительные замечания Консультативный комитет высказывает в своих докладах по докладу Генерального секретаря о дальнейших шагах по осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728) и очередному докладу об обзоре финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира.

Обучение и повышение квалификации

31. Генеральный секретарь приступил к реализации стратегии обучения на период 2021–2025 годов, в которой изложены принципы обеспечения обучения и повышения квалификации как в централизованном порядке на уровне Секретариата, так и на уровне структур. Генеральный секретарь сообщает, что в 2019 и 2020 годах Секретариат завершил обзор программ развития навыков управления и руководства, нацеленные на обеспечение дифференцированной и специализированной подготовки руководителей из разных подразделений с учетом их конкретных групповых потребностей в обучении и приступил к осуществлению трех новых программ, и на сегодняшний день ими воспользовались более 1300 сотрудников. Программа подготовки руководителей системы Организации Объединенных Наций, осуществление которой началось в 2019 году, была расширена и с 2021 года охватывает всех вторых аттестующих сотрудников. В начале 2022 года в партнерстве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций была организована специальная программа для сотрудников уровня Д-1 и Д-2, в которой принял участие 71 сотрудник. Ознакомительная программа для старших руководителей, осуществление которой началось в 2019 году и которой до настоящего времени воспользовались 48 участников, по-прежнему помогает новым помощникам и заместителям Генерального секретаря понять культуру Организации Объединенных Наций и нюансы ее работы посредством специализированной поддержки на протяжении одногодичного периода, которую руководители могут гибко использовать. Кроме того, продолжается работа по активизации специального учебного потенциала системы координаторов-резидентов, в том числе посредством программы наставничества и инструктажа. С 2019 года в онлайновом каталоге обучения появилось более 30 новых, обновленных и переработанных курсов, благодаря которым сертификацию прошли более 280 старших руководителей из различных структур. И наконец, в 2022 году началось осуществление отдельной программы, предназначенной для обучения руководителей среднего звена. Для кадровиков внедрена состоящая из 11 модулей программа электронной сертификации, а переработанный электронный курс из 4 модулей стал одним из необходимых предварительных условий для персонала, принимающего на себя обязанности в области закупок (A/77/590/Add.1, пп. 23–25).

32. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат также проводит исследование «дорожной карты» развития руководящих качеств, чтобы решать вопросы полного или частичного дублирования и несогласованности работы, которые могут иметь место при реализации существующих инициатив Секретариата по развитию руководящих качеств,

основанных на концептуальных рамках руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций. «Дорожная карта» позволяет руководителям и управляющим всех уровней непрерывно обучаться в процессе работы. Он будет состоять из высококачественных стандартных инициатив по развитию навыков руководства и управления (например, программ обучения, сообществ практиков и инструктажа), которые оказывают большее воздействие и способствуют дальнейшему развитию культуры руководства в Секретариате. **Консультативный комитет отмечает инициативы по обучению и повышению квалификации и ожидает, что в следующий обзорный доклад будет включена новая информация по исследованию «дорожной карты» развития руководящих качеств. Консультативный комитет ожидает, что оценка результатов инициатив по обучению и повышению квалификации также будет представлена в следующем обзорном докладе.**

Содействие профессиональному росту и новый подход к мобильности персонала

33. Как указано в докладе Генерального секретаря, мандаты, в том числе содержащиеся в резолюции 71/263 Генеральной Ассамблеи, позволили разработать и внедрить в 2021 году систему содействия в достижении удовлетворенности карьерой. Центральным элементом этой системы является новый подход к мобильности, который в соответствии с мандатами, в особенности резолюцией 68/265 Ассамблеи, охватывает только заполненные должности, подтверждает ответственность структур в полном соответствии с системой делегирования полномочий, приводит продолжительность назначений в рамках мобильности в соответствие со стандартной продолжительностью, как она определена согласно классификации мест службы по степени трудности условий, и формирует и стимулирует целостный метод оказания персоналу содействия в достижении удовлетворенности карьерой. Ожидается, что первые мероприятия по мобильности в рамках нового подхода начнутся в 2023 году, и Ассамблее, по мере необходимости, будет представляться регулярная обновленная информация (там же, п. 26). Консультативный комитет высказывает замечания и рекомендации по мобильности как вопросу политики в своем докладе по докладу Генерального секретаря о дальнейших шагах по осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728).

V. Итог «Подотчетность»

Политика в области людских ресурсов и консультативные услуги

34. В своем докладе Генеральный секретарь представляет краткое изложение процесса обзора политики в порядке приоритетности, проведенного вместе с Советом управленческих и обслуживаемых структур с уделением основного внимания существенному упрощению и постоянным консультациям с партнерами на всем протяжении процесса пересмотра и разработки политики. Утверждается, что данный подход балансирует необходимость упрощения политики с необходимостью определения приоритетных направлений политики, обладающих наибольшей стратегической ценностью. Он также сконцентрирован на концепции экономики процесса с целью обеспечить, чтобы положения политики были обоснованными и содействовали также эффективности и более действенным методам работы. Эта работа была утверждена Комиссией ревизоров, а также получила подтверждение внутри Организации в недавнем обследовании степени удовлетворенности деятельностью рабочей группы Совета управленческих и обслуживаемых структур (A/77/590/Add.1, пп. 27 и 28). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что то, что было

воспринято как утверждение Комиссией ревизоров, относится ко всему подходу, а не к какому-то одному его элементу, например, к экономике процессов. Само утверждение содержится в докладе Комиссии ревизоров (A/76/5 (Vol. I), п. 400), в котором Комиссия рекомендовала администрации обеспечить, чтобы Совет управленческих и обслуживаемых структур продолжал уделять приоритетное внимание разработке нормативных положений в Организации и регулярно анализировать ход этой работы в целях ускорения их публикации.

Гибкий подход к управлению служебной деятельностью

35. Генеральный секретарь поясняет, что, хотя достижение целей проводимых в настоящее время санкционированных реформ системы управления служебной деятельностью Секретариата продолжается уже некоторое время, произошло коренное изменение в практическом осуществлении, известное как гибкий подход к управлению служебной деятельностью, чтобы сделать акцент на формирование культуры высокой эффективности за счет отхода от использования этого процесса в качестве системы, зачастую сводящейся к индивидуальным оценкам «для галочки», и перехода к бизнес-процессу, нацеленному на улучшение организационной эффективности и выполнения программ путем оптимизации индивидуальной деятельности. В 2019 и 2020 годах Секретариат приступил к осуществлению экспериментального проекта в отношении гибкого подхода к управлению служебной деятельностью, который позволил оценить воздействие и извлечь уроки до его внедрения в рамках всей Организации посредством поэтапной реализации, начавшейся в ходе цикла служебной аттестации 2021–2022 годов. Одним из основных компонентов гибкого управления эффективностью является методология всесторонней обратной связи с участием нескольких аттестующих. После того, как методология всесторонней обратной связи с участием нескольких аттестующих была опробована на экспериментальной основе в отношении должностей помощников и заместителей Генерального секретаря в 2019 году, в ходе цикла служебной аттестации 2021–2022 годов в отношении сотрудников на уровне Д был использован инструмент — индекс управления людскими ресурсами. Этот инструмент был внедрен в течение цикла 2022–2023 годов среди всех сотрудников с руководящими обязанностями и четырех или более первых и/или вторых аттестующих, в зависимости от ситуации. Планируется осуществить его дальнейшее внедрение в отношении всех сотрудников с управленческими обязанностями, и о результатах этого будет сообщено в надлежащее время (A/77/590/Add.1, пп. 29–31).

36. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что предыдущая модель аттестации включала связанные с процессами этапы, что обеспечивало меньшую гибкость в плане поддержки методов работы и взаимодействия групп. Предыдущая система имела бумажный формат, в котором структурированный план работы с заполнением полей был встроен в инструмент аттестации. Этот процесс и стандартизированный инструмент предоставляли ограниченные возможности для внесения изменений в рабочие планы с целью обеспечить их актуальность и соответствие меняющимся приоритетам. В этой модели также сохранился элемент промежуточного обзора для документирования прогресса или изменений независимо от самого плана работы, что было признано менее эффективным. Кроме того, она имела менее упорядоченную оценку основных ценностей и компетенций Организации и соответственно меньшую фактологически обоснованную результативность. С помощью нового подхода к управлению служебной деятельностью Организация стремится перейти от культуры соблюдения процессов к культуре ответственности за результаты. Цель состоит в том, чтобы создать более эффективную систему, которая отвечала бы потребностям персонала, обеспечивала постоянную обратную связь

и развитие карьеры и содействовала динамичной и конструктивной работе групп. Новый подход к управлению служебной деятельностью оптимизировал процесс, благодаря чему руководители и сотрудники получили возможность просто загружать план работы в систему «Инспира» после его обсуждения, вместо заполнения громоздкой онлайн-формы в этой системе, и позволил заменить механистический процесс обзора в середине цикла на постоянные беседы/обратную связь, что упростило процесс обзора в конце цикла.

37. В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что в силу своих уникальных функций руководителей структур координаторы-резиденты, как было установлено, не подпадают под действие применимой системы управления служебной деятельностью для сотрудников до уровня Д-2. Уникальные функции требовали модифицированного подхода, который отражал бы роль координатора-резидента как независимого руководителя структуры. В этом контексте ведется разработка политики управления служебной деятельностью, которая будет применяться к координаторам-резидентам.

38. В ответ на запрос Консультативный комитет был дополнительно проинформирован о том, что цель внедрения методологии всесторонней обратной связи с участием нескольких аттестующих заключалась в том, чтобы определить ответственность за управление людскими ресурсами и сформировать культуру обратной связи в Организации, которая являлась бы одним из ключевых элементов культуры высокоэффективного управления и была тесно увязана с мероприятиями по укреплению потенциала — в том числе посредством структурированной подготовки по вопросам руководства и управления — лидеров и руководителей, с тем чтобы они внушали доверие. Значимые результаты первого применения методологии в цикле служебной аттестации 2021–2022 года, проведенной для сотрудников уровня директора с четырьмя или более подчиненными им сотрудниками, будут тщательно рассмотрены, наряду с результатами цикла 2022–2023 годов, для целей обучения и развития карьеры и информирования руководства. **Комитет отмечает продолжающееся осуществление экспериментального проекта в отношении гибкого подхода к управлению служебной деятельностью, предусматривающего переход от культуры соблюдения процессов к культуре ответственности за результаты, и надеется, что обновленная информация о достигнутых результатах будет представлена в следующем обзорном докладе.** Комитет представляет подробные замечания и рекомендации в своем докладе по двенадцатому докладу о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/77/743).

Поведение и добросовестность

39. Генеральный секретарь указывает, что в среднем в период 2017–2021 годов в Секретариат ежегодно поступало 154 дела о ненадлежащем поведении, из которых 130 были завершены посредством процесса привлечения к ответственности на основании соответствующей нормативной основы, и результатом этого может быть принятие дисциплинарных мер. За исключением 2020 года, отмечается заметное увеличение количества принятых дисциплинарных мер. В частности, количество дисциплинарных мер в виде увольнения в дисциплинарном порядке или прекращения службы существенно увеличилось, за исключением 2020 года. Аналогичным образом, с 2017 года, а особенно с 2020 года, в Управление людских ресурсов для принятия дисциплинарных мер стало поступать все больше заявлений о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств с участием сотрудников Организации Объединенных Наций. Согласно докладу Генерального секретаря, для содействия мониторингу и отчетности относительно неудовлетворительного поведения, а также для повышения

эффективности управления рисками и степени прозрачности в рамках всего глобального Секретариата с 2017 года начал использоваться или был укреплен ряд инструментов. Среди них можно отметить создание платформы “ALD Connect”, которая поддерживает координаторов по вопросам поведения и дисциплины во всех подразделениях Секретариата, а также группы по вопросам поведения и дисциплины в миротворческих миссиях. Инструменты управления рисками, связанными с ненадлежащим поведением, начали использоваться в 2019 году, чтобы обеспечить последовательную методологию и практический подход к управлению рисками и ненадлежащему поведению. К числу других инструментов относятся система отслеживания поступающих в производство дел, которая была внедрена в Секретариате для обеспечения последовательного и конфиденциального управления делами, и система отслеживания помощи пострадавшим, которая позволяет миротворческим операциям отслеживать поддержку и помощь, оказываемые жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Что касается усилий по борьбе с сексуальными домогательствами, то Генеральный секретарь упоминает, что проводилась работа по составлению для организаций матрицы результатов в целях измерения воздействия усилий по борьбе с сексуальными домогательствами. Таким образом, разрабатываются новые инструменты отчетности и поддержки в области сексуальных домогательств с участием гражданского персонала. Была внедрена база данных “ClearCheck”, предназначенная для проверки персонала во время найма на предмет недостойного поведения и включающая расширенные функции, в том числе в отношении сексуальных домогательств. База данных была предоставлена всем 31 организации — члену Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), из которых 29 приняли приглашение принять в ней участие, а 27 активно ее используют (A/77/590/Add.1, п. 32–35).

40. В ответ на запрос Консультативному комитету была предоставлена дополнительная информация о различных инструментах, включая платформу “ALD Connect”, которая была создана в 2019 году в качестве платформы сети знаний Организации Объединенных Наций по вопросам, касающимся поведения и дисциплины, включая сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства, для поддержки деятельности более 200 координаторов по вопросам поведения и дисциплины и групп по вопросам поведения и дисциплины из 90 структур Секретариата и полевых миссий. Система отслеживания поступающих в производство дел — это приложение, которое используется глобальными службами по вопросам поведения и дисциплины для регистрации всего процесса управления делами. Система содержит три основных модуля: модуль подачи жалоб; дисциплинарный модуль; и модуль подачи апелляций. Эти модули отражают сквозной характер процесса управления делами, который охватывает все этапы: получение жалобы, регистрация информации о заявлениях и связанных с ними лицах, оценка жалобы, возможное расследование, административные или дисциплинарные действия и любые последующие апелляции. Есть еще два ключевых инструмента, первый из которых — это инструментарий управления рисками сексуальной эксплуатации и надругательств, который был разработан в 2018 году для того, чтобы полевые миссии могли активно бороться с сексуальной эксплуатацией и надругательствами путем прогнозирования будущих угроз и создания систем для проактивного взаимодействия с государствами-членами и оказания помощи жертвам. Второй — это инструментарий по планированию и управлению рисками неправомерного поведения, который был разработан в 2019 году для глобального Секретариата и предназначен для борьбы с проявлениями любых форм неправомерного поведения на рабочем месте и их предотвращения. Что касается “ClearCheck”, то, по словам Генерального секретаря, этот инструмент доступен более широкому кругу структур Организации Объединенных Наций, входящих в систему Организации Объединенных Наций. В

настоящее время 33 организации системы Организации Объединенных Наций заявили о готовности участвовать в работе с приложением ClearCheck, включая 29 организаций — членов КСР и 4 организации, не являющиеся членами КСР. Из 33 организаций 30 проводят проверку через приложение ClearCheck, а 20 внесли имена субъектов в базу данных. В общей сложности 2 из 31 организации — члена КСР, которым были направлены приглашения, а именно Всемирный банк и Международный валютный фонд, пока еще не заявили о готовности участвовать в работе с приложением ClearCheck. Комитет высказывает свои замечания в своем докладе о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 января — 31 декабря 2021 года (A/77/730).

Здоровье и благополучие

41. Генеральный секретарь сообщает об усилиях, принимаемых в области обеспечения психического и физического здоровья, включая принятие в 2018 году стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия и разработку руководства по ее осуществлению для организаций системы Организации Объединенных Наций; начало реализации в 2017 году Канцелярией Консультанта персонала программы подготовки инструкторов по вопросам повышения жизнестойкости; принятие клинических протоколов; и проведение стандартной аттестации, при этом всем медицинским работникам, развернутым в полевых местах службы, обеспечивается методическая помощь и надзор (A/77/590/Add.1, пп. 36–38). **Консультативный комитет отмечает усилия, принимаемые Генеральным секретарем для поддержки сотрудников в плане обеспечения баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью и оптимального уровня здоровья и благополучия, в том числе психического, и рассчитывает получить дополнительную подробную информацию о ходе реализации этих усилий в следующем обзорном докладе.**

VI. Инструменты, способствующие реформе

42. В своем докладе Генеральный секретарь перечисляет инструменты, применяемые для поддержки кадровых реформ, такие как: a) инновации, цифровизация и непрерывное совершенствование, включая две платформы самообслуживания (улучшение работы Портала нормативного регулирования в 2021 году и запуск портала «Шлюз знаний» в 2020 году); b) систематическое использование данных и доказательств, например запуск нового кадрового портала Секретариата для государств-членов в 2022 году; c) непрерывность деятельности, включая исключительные меры и директивные указания в целях предоставления персоналу информации, необходимой для выполнения его функций во время COVID-19; d) вовлечение персонала, в том числе с помощью опроса о вовлеченности персонала, начатого в 2017 году; и e) внедрение новой системы ценностей и моделей поведения, которая была одобрена высшим руководством в середине 2021 года. Новая система ценностей и моделей поведения опирается на сильные стороны компетенций, которые ранее были включены в поэтапно отмененную систему требований к профессиональным качествам 20-летней давности, и трансформирует их, чтобы они лучше отражали цели Организации на предстоящее десятилетие (там же, пп. 39–45).

43. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в рамках опроса вовлеченность персонала оценивалась по 13 параметрам: антирасизм; удовлетворенность карьерой; ясность целей и задач; непрерывное совершенствование; расширение прав и возможностей сотрудников; этика и

добросовестность; взаимоотношения с руководителем; управление служебной деятельностью; гордость/вовлеченность; поощрение надлежащего поведения; признание заслуг и поощрение; ресурсы и поддержка; работа в коллективе и взаимодействие. Доля респондентов в 2019 и 2021 годах составила 53 и 50 процентов соответственно. Комитет также был проинформирован о том, что новая система ценностей и моделей поведения еще не включена в процесс набора персонала, поскольку она будет переработана в рамках программы «Отбор персонала 2.0». Что касается управления служебной деятельностью, то новая структура будет отражаться в целях рабочего плана начиная с цикла аттестации 2023–2024 года. Руководители и сотрудники обсудят, какие модели поведения будут включены в цели рабочего плана в самом начале цикла аттестации, а в течение всего цикла они будут на постоянной основе обсуждать их и получать отзывы.

VII. Прочие вопросы

Выполнение ранее вынесенных рекомендаций

44. В ответ на запрос Консультативному комитету был представлен перечень рекомендаций Комитета по вопросам, касающимся людских ресурсов, вынесенных за последние пять лет, и информация о мерах, принятых Секретариатом во исполнение этих рекомендаций. Комитету также была представлена информация о номерах и ходе выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы в период 2017–2021 годов (см. таблицу 2) и рекомендаций Управления служб внутреннего надзора в период 2018–2022 годов (см. таблицу 3). Комитет представляет дополнительные замечания в своем докладе по двенадцатому докладу о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/77/743).

Таблица 2
Ход выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы, 2017–2021 годы

Ход выполнения	*Количество*	*В процентах*
Принята	**64**	**85**
Выполнена	45	60
В процессе выполнения	19	25
Прочее	**11**	**15**
Не принята	5	7
Утратила актуальность	5	7
На рассмотрении	1	1
Всего	**75**	**100**

Таблица 3
Ход выполнения рекомендаций Управления служб внутреннего надзора, 2018–2022 годы

Ход выполнения	*Количество*	*В процентах*
Снятые/выполненные рекомендации	683	93
В процессе выполнения	40	5
Предлагается выполнить	2	0,27
Снятые невыполненные рекомендации	6	0,82
Отклоненные рекомендации	1	0,14
Всего	**732**	**100**

VIII. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

45. В пункте 46 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что Генеральной Ассамблее предлагается принять доклад к сведению. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что доклад основан на вопросах, рассмотренных в других докладах, и содержит обновленную информацию по ним. Цель доклада состояла в том, чтобы представить Ассамблее резюме проделанной на сегодняшний день работы и сообщить о последних событиях. **Замечания и рекомендации Консультативного комитета содержатся в настоящем докладе.** Комитет представляет дополнительные замечания и рекомендации, в том числе по вопросу о финансовых последствиях, в своем докладе по докладу Генерального секретаря о дальнейших шагах по осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728).