

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
26 November 2012
Russian
Original: English

Шестьдесят седьмая сессия
Пятый комитет
Пункт 135 повестки дня
Управление людскими ресурсами

**Письмо Генерального секретаря от 26 ноября 2012 года
на имя Председателя Пятого комитета**

Я пишу Вам в тот момент, когда Пятый комитет приступает к рассмотрению моих докладов об управлении людскими ресурсами и, в частности, предложения о создании всеобъемлющей системы мобильности, которое сформулировано в находящемся на Вашем рассмотрении документе A/67/324/Add.1.

Как Вам известно, предложение о создании этой системы подготовлено в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, высказанную в ее резолюции 65/247. В нем также учтена настоятельная необходимость обеспечения управления Организацией в будущем.

Организация Объединенных Наций должна иметь в своем распоряжении средства, позволяющие ей справиться с трудностями, которые ожидают ее впереди. Наши сегодняшние усилия в сфере управления людскими ресурсами станут залогом нашего будущего успеха как организации. По этой причине для нас столь важно содействовать развитию карьеры наших сотрудников, с тем чтобы они получили как можно больше знаний и навыков, и иметь возможность использовать наш кадровый ресурс для решения стратегических задач, связанных с результативным и эффективным выполнением наших мандатов.

Предлагаемая система, находящаяся на рассмотрении Комитета, позволяет решить эти проблемы. Благодаря ей будет создан контингент работников, принцип регулярного перемещения которых закрепляется с помощью ограничений на срок пребывания в должности, что позволит сотрудникам приобрести определенный спектр навыков и опыта, и централизованная система назначений, обеспечивающая направление сотрудников туда, где они больше всего нужны.

Предлагая этот всеобъемлющий подход, я исходил из твердого убеждения в том, что именно это позволит добиться ожидаемых результатов. Нынешняя наша система, основанная на самостоятельных решениях сотрудников, не позволяет обеспечить непрерывное движение сотрудников, постоянный обмен опытом и заполнение необходимых для выполнения наших мандатов должно-



стей на предсказуемой основе. Несмотря на то, что за последние несколько лет ситуация в целом улучшилась, в некоторых областях сохраняется неизменно высокий показатель доли вакантных должностей. Сотрудники, работающие в местах службы с трудными условиями, остаются в них слишком долго, не имея ясных перспектив перемещения на другие должности. Мы должны содействовать более справедливому распределению тягот службы в местах с трудными условиями. Без введения новой политики мобильности эту проблему решить невозможно. Отсутствие системной политики мобильности отрицательно скажется на потенциале Организации по формированию контингента отвечающих современным требованиям, обладающих разнообразными навыками и квалифицированных работников, который позволяет с наименьшими затратами удовлетворять меняющиеся потребности государств-членов.

Вместе с тем ясно, что для перехода к системе, которая будет регулироваться в большей степени, потребуется осуществить ряд фундаментальных изменений. Так, например, если будут введены ограничения на срок пребывания в должности, должны иметься свободные должности, на которые сотрудники могли бы перейти по окончании этого срока. Поэтому в предложении предусматривается, что должности должны быть открыты для замещения в первую очередь внутренними кандидатами. Тем не менее возможности поступления на службу для внешних кандидатов будут сохраняться в силу ежегодного выбытия сотрудников на должностях как младших, так и старших классов по причине отставки, выхода на пенсию или увольнения. Кроме того, возможность заполнения должностей, не подлежащих ротации, будет также открыта для внешних кандидатов, обладающих соответствующей квалификацией.

Я признаю, что подобные вопросы являются непростыми и что данное предложение является масштабным и смелым. Вместе с тем я твердо убежден, что оно дает нам реальную возможность сделать Организацию Объединенных Наций современной организацией, которая сможет преодолеть будущие трудности. Для всех нас пришло время сделать трудный выбор, который позволит этого добиться.

Я хотел бы подчеркнуть, что новая система мобильности самым тесным образом связана с другими нашими ключевыми управленческими инициативами и представляет собой важнейшее условие успеха других проводимых сейчас реформ, таких как реализация проекта создания системы общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа» и переход к глобальной стратегии полевой поддержки.

Я надеюсь, что мы сможем действовать в соответствии с приведенным в докладе графиком, по которому на процесс подготовки, стартующий 1 января 2013 года, отводится два года, и применение новой политики начнется с 1 января 2015 года. Чтобы выполнение этого графика стало возможным, нам потребуется согласовать его основополагающие принципы в декабре этого года. Всякие дополнительные отсрочки приведут к дальнейшей задержке поэтапного осуществления. В связи с этим график, предложенный Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам, вызвал у меня разочарование в силу того, что он не может удовлетворить наши требования. Разумеется, мы будем по-прежнему представлять Генеральной Ассамблее доклады о ходе подготовки и осуществления, с тем чтобы государства-члены могли дать соответствующие указания.

Я надеюсь, что могу рассчитывать на Вашу поддержку, и буду признателен за распространение этого письма среди членов Пятого комитета.

(Подпись) **Пан Ги Мун**
