

**Экономический и Социальный
Совет**

Distr.: General
15 May 2009
Russian
Original: English

Основная сессия 2009 года

Женева, 6–31 июля 2009 года

Пункт 3 предварительной повестки дня*

Оперативная деятельность Организации

**Объединенных Наций в области международного
сотрудничества в целях развития**

**Проблемы в области людских ресурсов, с которыми
сталкивается система развития Организации
Объединенных Наций на страновом уровне**

Доклад Генерального секретаря**

Резюме

Настоящий доклад, подготовленный во взаимодействии с организациями системы Организации Объединенных Наций и Комиссией по международной гражданской службе, представляется во исполнение резолюции 62/208 Генеральной Ассамблеи, в которой она просила Генерального секретаря подготовить доклад с изложением кадровых проблем системы развития на страновом уровне и рекомендаций по улучшению положения.

Основное внимание в докладе уделяется изучению вопроса о том, каким образом система Организации Объединенных Наций может оптимально удовлетворять потребности стран осуществления программ на страновом уровне, признавая различия и уникальные требования, существующие в разных странах. Корректировка потенциала системы Организации Объединенных Наций с учетом национальных приоритетов представляет собой важнейшую задачу, решение которой требует применения комплексного подхода к мобилизации надлежащих людских ресурсов для обеспечения деятельности на страновом уровне. В докладе также вкратце изложены проблемы в области набора и регулирования карьерного роста персонала системы Организации Объединенных Наций. К их числу относятся проблемы, сказывающиеся на деятельности координаторов-резидентов и другого персонала системы Организации Объединенных Наций на

* E/2009/100.

** Более позднее представление настоящего доклада обусловлено проведением продолжительных консультаций с различными организациями.



страновом уровне, которые решаются в настоящее время в рамках комплексной кадровой политики. Ряд проблем связан с тем, что в системе Организации Объединенных Наций нет единой кадровой политики и единых кадровых процедур.

План действий Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по унификации деловой практики и текущая реформа контрактной системы Организации Объединенных Наций являются шагами в правильном направлении. Еще одна задача заключается в содействии обеспечению межучрежденческой и географической мобильности. В докладе также освещаются вопросы безопасности персонала, планирования замены выходящих на пенсию сотрудников и достижения равной представленности женщин. На рассмотрение Экономического и Социального Совета выносятся несколько рекомендаций.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Определение терминов	4
I. Введение	6
II. Разнообразие кадровых ресурсов и все более периферийный характер их размещения	7
A. Разнообразие персонала системы Организации Объединенных Наций	7
B. Распределение персонала по странам осуществления программ	8
C. Политика распределения персонала по периферийным отделениям	9
III. Кадровые задачи	10
A. Важнейшая задача корректировки потенциала системы Организации Объединенных Наций с учетом национальных приоритетов	10
1. Удовлетворение растущих потребностей в консультациях по вопросам политики	11
2. Мобилизация людских ресурсов для удовлетворения изменяющихся потребностей стран	12
3. Разработка комплексного подхода к кадровым потребностям на страновом уровне	15
B. Проблемы, связанные с набором и регулированием карьерного роста персонала системы Организации Объединенных Наций	18
1. Комплексная кадровая политика	18
2. Проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники по координации	20
3. Национальные сотрудники-специалисты и другие категории персонала системы Организации Объединенных Наций в странах	25
4. Профессиональная подготовка	27
C. Задача обеспечения плановой сменяемости выходящих на пенсию сотрудников	30
D. Задачи, связанные с наличием многочисленных видов кадровой политики и процедур в рамках всей системы	33
1. План действий Координационного совета руководителей по согласованию политики и процедур в области управления людскими ресурсами в рамках всей системы Организации Объединенных Наций	33
2. Разнообразие контрактных условий	34
3. Облегчение межучрежденческой и географической мобильности	38
E. Задача обеспечения безопасности персонала	40
F. Задача обеспечения равной представленности женщин	42
1. Представленность женщин среди сотрудников категории специалистов	42
2. Инициативные стратегии поощрения справедливой представленности женщин	45
IV. Выводы и рекомендации	48

Определения

- **«Персонал».** Все лица, назначаемые той или иной организацией сотрудниками по смыслу ее положений и правил о персонале на срок не менее одного года. Таким образом, значение данного термина не включает в себя всех сотрудников, назначаемых на более короткий срок, а также тех лиц, которые работают по контрактам особого характера. Сборник КСР не охватывает национальных сотрудников-специалистов, которые рассматриваются в другом статистическом сборнике. Он не распространяется на внештатных сотрудников и работников других категорий, таких как консультанты и лица, работающие по договорам услуг.
- **«Категория специалистов»** означает, согласно правилу о персонале, всех сотрудников собственно категории специалистов, а также категории старших должностных лиц и директоров и лиц, занимающих должности более высоких классов (ПГС, ЗГС или аналогичные должности и административные руководители), и — в некоторых организациях — персонал проектов. В настоящем докладе значение термина «специалисты» охватывает штатных специалистов, набираемых на международной основе.
- **«Категория общего обслуживания»** означает всех сотрудников категории общего обслуживания, а также — в некоторых организациях — рабочих, персонал службы безопасности, преподавателей иностранных языков и персонал полевой службы. Преподаватели иностранных языков и персонал полевой службы в Организации Объединенных Наций не относятся к категориям специалистов и общего обслуживания, хотя функции и обязанности сотрудников полевой службы и выше сопоставимы с функциями и обязанностями сотрудников категории специалистов.
- **«Назначение».** Действие посредством которого то или иное лицо вступает в договорные трудовые отношения с организацией (оформление письма о назначении) в соответствии с правилами о персонале такой организации. Назначения подразделяются на два типа: а) бессрочные — к которым относятся назначения постоянные, карьерные, на неопределенный срок и на испытательный срок; и б) срочные.
- **«Постоянное отделение».** Любое отделение, где постоянно размещаются подразделения секретариата организации. Постоянные отделения подразделяются на штаб-квартиры и другие типы постоянных отделений — региональные, субрегиональные, районные, филиалы и отделения связи.
- **«Класс должности»** — классификация, обычно присваиваемая разрядам должностей категории специалистов и выше, а все должности выше уровня Д-2 являются неклассифицированными и обозначаются «НД». Классы должностей категории общего обслуживания и смежных не показываются в таблицах, поскольку эти сведения предоставляются не всеми организациями.

^a Основаны на материалах из сборника Координационного совета руководителей (КСР) системы Организации Объединенных Наций по общесистемной кадровой статистике.

- **«Местонахождение организации»** — любая точка, в которую назначается ее персонал, будь то постоянное отделение или проект технического сотрудничества.
- **«Проект»** означает точку, в которую командировается персонал на определенный срок для оказания помощи государству-члену в осуществлении программы технического сотрудничества.

I. Введение

1. Возможности системы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи странам в решении всего комплекса проблем в области развития во многом зависят от адекватности людских ресурсов. Генеральная Ассамблея неоднократно подчеркивала, что людские ресурсы системы Организации Объединенных Наций на страновом уровне должны быть достаточны для оказания поддержки национальным усилиям в области развития и выполнения изменяющихся первоочередных задач. Этот вопрос был подчеркнут государствами-членами в пункте 123 резолюции 62/208 Генеральной Ассамблеи о трехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций в 2007 году. В резолюции была вновь отмечена необходимость того, чтобы «специализация и численность квалифицированных кадров и специалистов, собираемых системой Организации Объединенных Наций на страновом уровне, соответствовали потребностям, необходимым для осуществления деятельности по приоритетным направлениям, указанным в Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития или документах по страновой программе для каждой страны, составленных в соответствии с национальными стратегиями и планами развития, включая документы о стратегии сокращения масштабов нищеты в странах, где они имеются, и были сообразны нуждам и потребностям развивающихся стран в технической поддержке и наращивании потенциала».

2. Разнообразие и уникальность положения в странах осуществления программ, эволюция приоритетов их развития и быстро меняющиеся вызовы в области развития требуют регулярной корректировки потенциала системы Организации Объединенных Наций в странах, с тем чтобы ее оперативная поддержка и далее в полной мере соответствовала их собственным первоочередным задачам и политике в сфере развития. В этих целях система Организации Объединенных Наций должна проводить политику планирования, развития и перепрофилирования своих кадровых ресурсов, а также способствовать обеспечению мобильности и перераспределения персонала на глобальном, региональном и страновом уровнях.

3. Реформа кадровой системы Организации Объединенных Наций занимает приоритетное положение в повестке дня Генерального секретаря Организации Объединенных Наций. Предложенная Генеральным секретарем кадровая система была в целом одобрена Генеральной Ассамблеей в ее последней резолюции об управлении людскими ресурсами (резолюция 63/250). По существу, в настоящее время все организации системы Организации Объединенных Наций проводят реформу своей кадровой политики и приняли основные элементы системы высокоэффективного управления людскими ресурсами. Осуществляются меры по разработке общего подхода к управлению людскими ресурсами. Однако дефицит финансовых ресурсов, в особенности основных, сказывается на масштабах и темпах проведения таких реформ.

4. Настоящий доклад подготовлен во исполнение пункта 125 резолюции 62/208, в котором Ассамблея подчеркнула «необходимость принятия системой развития Организации Объединенных Наций всеобъемлющей политики и стратегии в области людских ресурсов и кадрового планирования и развития» и в этой связи просила Генерального секретаря «подготовить доклад, содержащий описание проблем в области людских ресурсов, с которыми сталкивается система развития на страновом уровне, и рекомендации по улучшению положения».

5. В своей резолюции 2008/2 Экономический и Социальный Совет также просил, чтобы этот доклад был подготовлен в консультации с Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и охватывал вопросы, касающиеся «межучрежденческой мобильности сотрудников, их перепрофилирования и перемещения, а также профессиональной подготовки и повышения квалификации, в частности в Колледже персонала системы Организации Объединенных Наций в Турине, Италия». В пункте 126 своей резолюции 62/208 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря, действуя через Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), продолжать и активизировать усилия в этих областях.

6. Доклад подготовлен также и в соответствии пунктом 94 резолюции 62/208 Генеральной Ассамблеи, в которой она просила Генерального секретаря представить доклад Экономическому и Социальному Совету на его основной сессии 2009 года об усилиях по совершенствованию процесса отбора и подготовки координаторов-резидентов.

7. Настоящим докладом следует пользоваться в сочетании с докладами Генерального секретаря о системе координаторов-резидентов, включая ее недостатки и преимущества (E/2008/60 и E/2009/___), а также с докладом о достигнутых результатах и осуществленных мерах и процедурах в связи с выполнением резолюции 62/208 Генеральной Ассамблеи о трехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций (E/2009/___).

II. Разнообразие кадровых ресурсов и все более периферийный характер их размещения

A. Разнообразие персонала системы Организации Объединенных Наций

8. Кадровые ресурсы системы развития Организации Объединенных Наций включают в себя как международный/иностраный персонал, так и набираемый на местной основе. В системе Организации Объединенных Наций также имеются внештатные сотрудники, работающие по особым договорам найма или в течение непродолжительного периода времени. Набираемые на местах внештатные сотрудники трудятся в условиях, весьма отличающихся от условий работы международных и национальных сотрудников-специалистов. Основное внимание в настоящем докладе уделяется сотрудникам организаций системы Организации Объединенных Наций, но в соответствующих случаях приводятся сведения и о персонале, набираемом на местной основе.

В. Распределение персонала по странам осуществления программ

9. В период 2004–2007 годов численность международных сотрудников¹, работавших в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, возросла на 33 процента. Большая часть этого увеличения пришлась на периферийные отделения. В 2004–2007 годах количество сотрудников категории специалистов и выше в других постоянных отделениях, помимо штаб-квартир, увеличилось на 31 процент, а количество персонала категории общего обслуживания — на 96 процентов².

10. На конец 2007 года большая часть персонала системы развития Организации Объединенных Наций работала на периферии в страновых или других постоянных отделениях. Свыше 70 процентов персонала Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) и Всемирной продовольственной программы (ВПП) базируется в периферийных отделениях. На долю сотрудников полевой службы и проектов приходится большая часть персонала ВОЗ (68 процентов) и МОТ (58 процентов). В отличие от этого, 98–99 процентов персонала МФСР работает в штаб-квартире. Большая часть персонала ЮНИДО, ЮНЕСКО и ФАО служит в их соответствующих штаб-квартирах (см. таблицу 1). Размещение меньшей доли сотрудников некоторых специализированных учреждений в периферийных местах службы преследует цель обеспечения баланса между их глобальной политикой и нормативной работой, с одной стороны, и оперативной деятельностью — с другой.

¹ В статистическом анализе, проводимом в настоящем докладе, применены определения терминов, данные КСР, которые приводятся в начале доклада.

² Координационный совет руководителей, Комитет высокого уровня по вопросам управления, статистические данные по персоналу по состоянию на 2004, 2005, 2006 и 2007 годы. Если не указано иное, статистические данные, приводимые в настоящем докладе, заимствованы из ежегодного сборника по общесистемной кадровой статистике, подготавливаемого КСР, с которым можно ознакомиться на <http://hr.unsystemceb.org/statistics>. Статистика отражает положение на 31 декабря каждого года. Данный сборник используется для целей сопоставления данных по различным организациям. Таким образом, отдельные учреждения могут располагать более свежими статистическими данными, которые, возможно, не будут отражены в настоящем докладе. Набор определений, применяемых КСР, приведен в начале настоящего доклада. Приводимые данные не охватывают национальных сотрудников-специалистов.

Таблица 1
Присутствие на местах отдельных организаций, представленных в Группе Организации Объединенных Наций во вопросам развития, по состоянию на 31 декабря 2007 года

Организация	Численность персонала штаб-квартир	Доля персонала штаб-квартир в общей численности персонала	Численность персонала других постоянных отделений, помимо штаб-квартир (полевая служба)	Численность персонала проектов	Доля персонала периферийных отделений и проектов в общей численности персонала
ПРООН	864	16%	4 487	0	84%
ЮНИСЕФ	862	14%	5 089	0	86%
ЮНФПА	314	24%	987	0	76%
ВПП	843	22%	3 074	0	78%
ВОЗ	1 769	33%	2 596	1 068	68%
МФСР	504	98%	8	0	1%
ЮНЕСКО	1 382	64%	773	0	36%
ФАО	2 013	60%	970	354	40%
ЮНИДО	509	76%	89	68	23%
МОТ	967	42%	646	706	58%

Источник: Координационный совет руководителей, Комитет высокого уровня по вопросам управления, статистические данные по персоналу по состоянию на 31 декабря 2007 года.

С. Политика распределения персонала по периферийным отделениям

11. Различные организации системы Организации Объединенных Наций увеличивают количество периферийных отделений и численность персонала в них в интересах своевременного и эффективного удовлетворения потребностей стран-получателей.

Вставка 1

Политика ЮНИДО в части обеспечения мобильности персонала для работы в периферийных отделениях

ЮНИДО начала проводить политику обеспечения мобильности персонала для работы в периферийных отделениях в 2006 году. Политика закладывает основные принципы управления постоянным персоналом периферийных отделений и ротации персонала между периферийными отделениями, а также между периферийными отделениями и штаб-квартирой. По состоянию на декабрь 2008 года доля сотрудников категории специалистов в периферийных отделениях увеличилась на 55,6 процента по сравнению с ее уровнем на момент принятия этой политики в 2006 году.

12. В некоторых случаях политика командирования персонала в периферийные места службы является частью более масштабных реформ в организациях. Так, например, в ЮНФПА проведенная в 2008 году реорганизация предусматривала не только укрепление периферийных отделений, но и создание региональных и субрегиональных отделений и реструктуризацию штаб-квартиры. В рамках реформы ПРООН в период 2000–2003 годов оказывалась поддержка страновым отделениям при одновременной гармонизации их деятельности и структур в соответствии с принципами новой общей реформы организации.

13. Командирование персонала в периферийные места службы нередко означает их направление не только в страновые, но и региональные отделения. Фонды, программы и некоторые учреждения, такие как ВОЗ, имеют на периферии двухуровневую структуру, включающую в себя страновые и региональные отделения. Другие крупные учреждения, такие как ФАО, ЮНЕСКО и МОТ, применяют трехуровневую структуру, предполагающую наличие страновых, субрегиональных и региональных отделений.

III. Кадровые задачи

14. В настоящем разделе изложены шесть задач, стоящих перед системой Организации Объединенных Наций в области людских ресурсов, которые необходимо учитывать при разработке комплексных кадровых стратегий и политики. Наиболее важной из них является корректировка потенциала системы Организации Объединенных Наций с учетом национальных приоритетов. Другие задачи касаются набора персонала системы Организации Объединенных Наций и регулирования его карьерного роста; решения проблемы отсутствия единых кадровых процедур и единой политики в системе Организации Объединенных Наций; планирования замены уходящих на пенсию сотрудников; обеспечения безопасности персонала; и достижения равной представленности женщин.

A. Важнейшая задача корректировки потенциала системы Организации Объединенных Наций с учетом национальных приоритетов

15. Каждой стране требуется различное сочетание возможностей страновых групп Организации Объединенных Наций. С течением времени эти требования меняются. Перед наименее развитыми странами стоит целый ряд задач, охватывающий зачастую все направления деятельности в области развития. У стран со средним уровнем доходов имеются иные потребности, чем у наименее развитых стран. К числу основных областей деятельности могут относиться ликвидация очагов нищеты и неравенства, решение природоохранных задач, мобилизация новых технологий, формирование макроэкономической и торговой политики, а также участие в международных механизмах управления. Подобная эволюция и все большее задействование национального потенциала может обусловить необходимость оказания большей поддержки в плане консультирования по вопросам политики по сравнению с более традиционными областями деятельности.

16. В интересах предоставления надлежащей поддержки развивающимся странам персонал системы Организации Объединенных Наций должен обладать техническими навыками в целом ряде областей. Он также должен быть в состоянии реагировать на появляющиеся новые потребности. Так, например, мировой финансово-экономический кризис, волатильность цен на продовольствие и топливо, а также изменение климата требуют от системы Организации Объединенных Наций оказания надлежащей поддержки странам осуществления программ. Все более важное значение приобретают навыки, связанные с преодолением гуманитарных кризисов и урегулированием конфликтов. Дефицит основных ресурсов ограничивает возможности системы Организации Объединенных Наций по корректировке ее потенциала в области людских ресурсов.

17. В настоящем разделе освещаются следующие вопросы: а) растущий спрос на консультации по вопросам политики; б) изменяющиеся потребности стран; и с) важное значение применения комплексного подхода к людским ресурсам на страновом уровне.

1. Удовлетворение растущих потребностей в консультациях по вопросам политики

18. В пункте 124 своей резолюции 62/208 Генеральная Ассамблея рекомендовала организациям системы развития Организации Объединенных Наций принимать все необходимые меры в рамках их кадровых стратегий для обеспечения того, чтобы сотрудники Организации Объединенных Наций, занимающиеся оперативной деятельностью на страновом уровне, обладали квалификацией и опытом, необходимыми для эффективного управления, консультирования по вопросам политики и выполнения другой работы, связанной с наращиванием потенциала, в соответствии с национальными приоритетами и планами в области развития.

19. В целом, у стран осуществления программ, как представляется, увеличиваются потребности в консультациях по вопросам политики, информационно-пропагандистских мероприятиях и другой базовой деятельности, в отличие от управления программами. Страновые группы Организации Объединенных Наций должны располагать ресурсами для оказания правительствам помощи в разработке стратегий достижения целей в области развития, провозглашенных в Декларации тысячелетия, и уменьшения масштабов нищеты. В широком плане для этого требуются навыки в таких сферах, как отраслевой и макроуровневый анализ, социально-экономическая политика, стратегическое планирование и финансы. В ежегодных докладах координаторов-резидентов за 2005 год отмечалась необходимость оказания страновым группам Организации Объединенных Наций дополнительной поддержки в этих областях.

20. В последнее время эти потребности также нашли свое отражение при оценке потенциала Организации Объединенных Наций в шести из восьми стран, охваченных экспериментом по линии инициативы «Единство действий» (Албания, Вьетнам, Мозамбик, Пакистан, Руанда и Объединенная Республика Танзания). Подобная оценка потенциала позволила обобщить мнения правительств, должностных лиц Организации Объединенных Наций и других партнеров по развитию в отношении того, что существует большая потребность в укреплении политических и технических консультативных функций организа-

ций системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы они могли стать более эффективными партнерами по достижению национальных приоритетов. Предусматривается переход от управления программами к более базовым и специализированным областям технико-консультативной поддержки. Вместе с тем в некоторых странах сохраняется потребность в дальнейшем укреплении национального потенциала в основных сферах управления, таких как планирование и составление программ, и в таких странах Организация Объединенных Наций должна по-прежнему оказывать поддержку в деле управления программами.

21. По итогам проведенной оценки, например, в Руанде будет осуществляться тщательный контроль за способностью национальных органов брать на себя функции по управлению программами при одновременной разработке комплексного плана в области людских ресурсов с целью постепенной переориентации ресурсов Организации Объединенных Наций на консультирование по вопросам политики. С другой стороны, Объединенная Республика Танзания уже разрабатывает стратегию в сфере людских ресурсов с целью смещения акцента с управления программами на консультирование по вопросам политики.

22. В пунктах 36 и 39 своей резолюции 62/208 Генеральная Ассамблея подчеркнула, что наращивание потенциала является одной из основных функций системы развития Организации Объединенных Наций. Она также призвала организации системы Организации Объединенных Наций принять меры, обеспечивающие устойчивость деятельности по наращиванию потенциала, и как можно шире использовать метод национального исполнения и имеющиеся национальные кадры. Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития подготовила позиционное заявление и методику наращивания потенциала. На данном этапе необходимо обеспечить, чтобы персонал системы Организации Объединенных Наций обладал всеми знаниями и навыками для оказания надлежащей поддержки в деле наращивания национального потенциала. В этой связи могут потребоваться определенные дополнительные знания и навыки.

2. Мобилизация людских ресурсов для удовлетворения изменяющихся потребностей стран

Подготовка новых Рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития

23. В последующие три года, как ожидается, порядка 90 стран приступят к разработке их РПООНПР, а на сегодняшний день этот процесс уже начат приблизительно в 15 странах. Как было подчеркнуто в резолюции 62/208 Генеральной Ассамблеи, РПООНПР играют важную роль в повышении слаженности, эффективности и актуальности оперативной деятельности Организации Объединенных Наций на страновом уровне. Для подготовки таких новых РПООНПР требуется надлежащее сочетание навыков составления программ и базовых аналитических способностей. Следует поощрять создание служб совместного пользования и унификацию деловой практики в интересах повышения эффективности и действенности оперативной деятельности Организации Объединенных Наций в решении национальных первоочередных задач. Хотя для соответствующих страновых групп Организации Объединенных Наций организуется специальная подготовка, необходимо, чтобы ресурсы Организации

Объединенных Наций на страновом уровне позволяли обеспечивать управление, ориентированное на конкретные результаты, управление преобразованиями и другую специальную поддержку процесса составления РПООНПР.

24. Специалисты в таких перекрывающихся областях, как гендерная проблематика и наращивание потенциала, играют исключительно важную роль на этапе подготовки РПООНПР, и может возникнуть потребность в укреплении потенциала страновых отделений в этих областях.

25. В настоящее время активно прорабатывается наиболее экономичный способ обеспечения процесса подготовки РПООНПР, в том числе силами имеющегося персонала и с привлечением дополнительных сторонних ресурсов.

Оперативное развертывание потенциала в чрезвычайных ситуациях и при переходе от оказания помощи к развитию

26. В посткризисный период на начальном этапе восстановления организациям системы Организации Объединенных Наций необходимо оперативно развертывать дополнительный потенциал (мобилизационный резерв) для осуществления восстановительной деятельности с целью подкрепления работы, выполняемой гуманитарным персоналом, в интересах обеспечения оперативного предоставления основных услуг. Система Организации Объединенных Наций реагирует на такие ситуации, мобилизуя резервы первой и второй очереди, которые имеются у организаций системы Организации Объединенных Наций и которые работают в тесном контакте с национальными властями и структурами Организации Объединенных Наций³.

27. Действуя через Управление по координации деятельности в целях развития, Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития выделяла персонал технической поддержки и направляла специалистов по стратегическому планированию в страны в порядке оказания содействия страновым группам в разработке стратегий в чрезвычайных ситуациях или при переходе от оказания помощи к развитию. В 2008 году такой помощью воспользовался 21 координатор-резидент.

28. Управление по координации деятельности в целях развития выделяло существенные ресурсы с целью наращивания потенциала в отделениях координаторов-резидентов в 19 странах, находящихся на этапе перехода, обеспечив возможность приема на работу на короткий и длительный срок 38 сотрудников. В 2008 году эти сотрудники участвовали в подготовке РПООНПР; разработке и практической реализации стратегий восстановления; проработке и применении комплексных подходов и структур; а также составлении совместных программ и проектов для Фонда миростроительства.

29. ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и ВПП уже сформировали или работают над формированием кадровых резервов для обеспечения возможности оперативного реагирования на чрезвычайные и постконфликтные ситуации. Так, на-

³ «Резерв первой очереди» представляет собой сотрудников, чьи условия службы предусматривают их оперативное развертывание для решения безотлагательных задач. «Резерв второй очереди» включает реестры заранее отобранных кандидатов, готовых к оперативному развертыванию для работы в качестве сотрудников системы Организации Объединенных Наций.

пример, ВПП прорабатывает сценарий, который позволил бы организации реагировать на четыре чрезвычайные ситуации одновременно.

30. В ЮНИСЕФ определены опытные и квалифицированные кадры, которые мобилизуются в течение 10 недель с момента возникновения чрезвычайной ситуации. Для обеспечения более эффективной поддержки в чрезвычайных ситуациях функционирует сетевой реестр данных об имеющихся кадровых ресурсах. В своей работе с внешними партнерами ЮНИСЕФ также применяет систему резерва второй очереди. В рамках своего проекта «Резервный потенциал» ПРООН сформировала кадровые пулы для развертывания в кризисных точках. До развертывания кандидаты подвергаются тщательной оценке и проходят курс подготовки.

31. Необходимо внедрить действенные процедуры набора кадров, которые позволяли бы организациям оперативно и эффективно действовать в ситуациях перехода от оказания помощи к развитию. В некоторых странах потребуется экспертная поддержка в узкоспециальных областях в дополнение к той, которая обычно необходима в подобных случаях, как, например, при предоставлении основных услуг. Следует осуществлять планирование действий в чрезвычайных обстоятельствах, с тем чтобы предвидеть такие возможные потребности⁴. С учетом того, что от большинства организаций системы Организации Объединенных Наций в настоящее время требуется оказывать странам помощь в чрезвычайных ситуациях и после их завершения на переходном этапе, могут требоваться новые навыки, связанные с анализом и урегулированием конфликтов, миростроительством и содействием национальному примирению и восстановлению, а также специалисты по обеспечению готовности к стихийным бедствиям и ликвидации их последствий. Указанные навыки необходимо учитывать при наборе и подготовке персонала.

32. Также необходимо предусмотреть систему поддержки и оплаты труда с учетом потребностей персонала в «несемейных» местах службы. Особый оперативный подход, применяемый ПРООН, ЮНФПА, УВКБ и ЮНИСЕФ, позволяет штатным сотрудникам и работникам по краткосрочным контрактам компенсировать издержки проживания отдельно от семьи и предусматривает стимулы для привлечения соответствующих сотрудников на такие назначения.

33. В целом, системе Организации Объединенных Наций по-прежнему необходимо повысить оперативность своего реагирования на изменяющиеся потребности развивающихся стран. Дефицит финансирования за счет основных средств и неадекватность стратегического потенциала в некоторых организациях, а также негибкость кадровых процедур и практики могут наряду с другими факторами препятствовать более оперативному реагированию.

34. Вместе с тем в качестве примера оперативного реагирования можно привести недавно созданный потенциал ПРООН по оказанию помощи странам в преодолении экономического кризиса. По инициативе ПРООН учреждена онлайн-платформа, позволившая объединить усилия консультантов, экспертов широкого профиля, советников и специалистов-практиков в интересах поддержки стран, затронутых экономическим кризисом. Ее цель заключается в предоставлении рекомендаций, ресурсов и кадров, способных помочь им от-

⁴ См. доклад Генерального секретаря о миростроительстве в период непосредственно после завершения конфликта (будет представлен).

слеживать последствия кризиса, оказывать помощь слоям населения, ставшим уязвимым в новых условиях, и принимать решения о том, как расходовать более дефицитные ресурсы.

3. Разработка комплексного подхода к кадровым потребностям на страновом уровне

Важное значение комплексного подхода

35. Структура присутствия Организации Объединенных Наций в каждой стране и связанные с ней требования к людским ресурсам и их квалификации, по-прежнему определяются каждым учреждением индивидуально. Фонды, программы и учреждения Организации Объединенных Наций направляют персонал в страновые отделения в соответствии с собственными программами, традициями, мандатами и моделями осуществления деятельности, а также с учетом того, обуславливают ли конкретные проекты и программы, осуществляемые организацией, необходимость предоставления технических консультаций специалистом-резидентом или нет.

36. Вместо этого, людские ресурсы на страновом уровне следует рассматривать в контексте общей работы системы Организации Объединенных Наций над решением первоочередных задач стран осуществления программ, которая проводится в тесном контакте с национальными органами. В докладе Объединенной инспекционной группы за 2005 год, озаглавленном «Некоторые меры по повышению общей результативности деятельности системы ООН на уровне стран», говорится, что при наличии системы общих страновых оценок, РПООНПР и национальных стратегий уменьшения масштабов нищеты, сегодня легче, чем в прошлом, прогнозировать общие потребности в ресурсах в стране осуществления программ и определять соответствующие кадровые перспективы Организации Объединенных Наций в данной стране. Большую помощь в решении данной задачи оказывает более широкое и лучше скоординированное совместное программирование. Согласно рекомендации, содержащейся в пункте 101 резолюции 62/208 Генеральной Ассамблеи, необходимо обеспечить постоянный учет мнений стран в отношении характера и формы сотрудничества в рамках системы Организации Объединенных Наций, которые наиболее полно соответствовали бы их приоритетам.

37. Таким образом, потенциал системы Организации Объединенных Наций в стране должен определяться в контексте ее приоритетов и условий, в которых осуществляет свою деятельность Организация Объединенных Наций. Это подразумевает учет общего социально-экономического и политического положения, а также международно согласованных целей развития, влияния международной обстановки на страну и эффективности оказываемой помощи.

38. Регулярные обзоры общего потенциала Организации Объединенных Наций во взаимодействии со страной, подобные проведенному в рамках инициативы «Единство действий» в шести пилотных странах, могут стать полезными инструментом корректировки кадровых ресурсов на страновом уровне в соответствии с РПООНПР и другими документами по составлению программ.

39. В рамках комплексного подхода к кадровым потребностям на страновом уровне национальным органам и Организации Объединенных Наций необходимо учитывать не только те услуги и тех специалистов, которые должны пре-

доставляться в самой стране, но и кадровые ресурсы штаб-квартир или региональных и субрегиональных отделений.

Мобилизация поддержки со стороны учреждений-нерезидентов

40. Не все члены Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития располагают кадровыми и финансовыми возможностями для децентрализации технических, управленческих и административных функций, предполагающей их передачу на страновой уровень. Только ЮНИСЕФ и ПРООН присутствуют практически во всех странах осуществления программ. Учреждения-нерезиденты изучают возможности более полного участия в РПООНПР и процессах совместного программирования на страновом уровне (см. доклад Генерального секретаря (E/2008/60)), поскольку обладают критически важным потенциалом для решения первоочередных задач правительств. Так, например, поддержка на местах в области торговой политики и предпринимательства не обеспечивается на должном уровне, поскольку ЮНКТАД, МОТ, Центр по международной торговле и ЮНИДО — учреждения системы Организации Объединенных Наций, прямо отвечающие за эти вопросы, — осуществляют свою деятельность в основном на уровне штаб-квартир и почти не представлены на страновом уровне. Генеральная Ассамблея неоднократно призвала обеспечить странам осуществления программ возможность пользования всеми ресурсами, имеющимися в распоряжении системы развития Организации Объединенных Наций, включая учреждения, мало или вообще не представленные на страновом уровне.

41. Предварительная оценка проводившегося в 2007 году экспериментального этапа реализации плана Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, предусматривающего обеспечение участия учреждений-нерезидентов на страновом уровне, указала на наличие ряда препятствий, таких как неупорядоченные информационные потоки и трудности в области координации, испытываемые учреждениями-резидентами и учреждениями-нерезидентами. На сегодняшний день заполнено 10 из 14 штатных должностей сотрудников по координации, финансируемых ПРООН (национальные сотрудники-специалисты). В январе 2009 года Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития утвердила план работы по линии учреждений-нерезидентов на 2009–2011 годы. План преследует цель расширения участия учреждений-нерезидентов в процессах странового программирования и улучшения доступа страновых групп Организации Объединенных Наций к услугам специалистов и опыту учреждений-нерезидентов. Одновременно с этим учреждениям-нерезидентам следует создать необходимые механизмы, призванные обеспечивать своевременное и эффективное реагирование на просьбы страновых отделений об оказании поддержки.

Региональный и субрегиональный уровни

42. Региональные и субрегиональные отделения организаций системы Организации Объединенных Наций располагают все более широкими техническими возможностями оказания поддержки страновым отделениям в разработке и осуществлении РПООНПР и других программ. В контексте реформы Организации Объединенных Наций появился новый официальный механизм — группы региональных директоров. В общей сложности функционирует шесть таких групп. Перед ними поставлены следующие задачи: а) техническая поддержка

координаторов-резидентов и страновых групп Организации Объединенных Наций; b) обеспечение качественной поддержки по линии РПООНПР и программ, осуществляемых в рамках инициативы «Единство действий»; c) управление деятельностью координаторов-резидентов и страновых групп Организации Объединенных Наций; и d) помощь страновым группам Организации Объединенных Наций в урегулировании возникающих проблем. Возможности групп региональных директоров рассматриваются в свете возлагаемых на них ожиданий.

Вставка 2

Общесистемные институциональные механизмы в области управления людскими ресурсами

Ключевое звено управления людскими ресурсами системы Организации Объединенных Наций образует несколько официальных структур. Центральным элементом этой институциональной основы является Комиссия по международной гражданской службе.

Комиссия по международной гражданской службе

КМГС является регулирующим и координирующим органом по вопросам оплаты труда и условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций. Ее главная цель заключается в повышении слаженности и эффективности международной гражданской службы.

Координационный совет руководителей системы и Комитет высокого уровня по вопросам управления

В состав КСР входят руководители организаций системы Организации Объединенных Наций под председательством Генерального секретаря Организации Объединенных Наций. Вопросы управления людскими ресурсами, сказывающиеся на программах развития системы Организации Объединенных Наций, занимают важное место в повестке дня КСР.

В области людских ресурсов КСР получает поддержку со стороны Комитета высокого уровня по вопросам управления, который отвечает за слаженное, эффективное и экономичное управление в рамках системы Организации Объединенных Наций. При содействии Сети по вопросам людских ресурсов (<http://hr.unsystemceb.org/>) Комитет решает ключевые вопросы политики, которые могут способствовать повышению слаженности и взаимодействия на страновом уровне

Сеть по вопросам людских ресурсов

Сеть по вопросам людских ресурсов предоставляет консультации отдельным административным руководителям по оптимальной практике управления людскими ресурсами, включая вопросы политики. В ее рамках постоянно обсуждаются темы оплаты труда и льгот, набора персонала на основе оценки компетентности кандидатов, сочетания должностных и семейных обязанностей, межучреж-

денческой мобильности, обучения и профподготовки, регулирования карьерного роста.

Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития и Управление по координации деятельности в целях развития

При поддержке Управления по координации деятельности в целях развития Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития осуществляет разработку мер по улучшению стратегической и оперативной слаженности действий системы развития Организации Объединенных Наций на страновом уровне, в том числе в области людских ресурсов, где она находится в тесном взаимодействии с Комитетом высокого уровня по вопросам управления. Она также разрабатывает политику и процедуры управления системой координаторов-резидентов. Действуя через Межучрежденческую консультативную группу, Управление по координации деятельности в целях развития также отвечает за координацию назначения координаторов-резидентов.

В. Проблемы, связанные с набором и регулированием карьерного роста персонала системы Организации Объединенных Наций

43. В настоящем разделе освещаются следующие моменты: а) примеры комплексных кадровых стратегий и политики, принятых организациями системы Организации Объединенных Наций; б) кадровые проблемы, относящиеся к персоналу по координации; в) вопросы, касающиеся национальных сотрудников-специалистов; г) другой национальный персонал системы Организации Объединенных Наций; и е) обучение.

1. Комплексная кадровая политика

44. В целях учета потребностей стран осуществления программ и других государств-членов, организации системы Организации Объединенных Наций предпринимают все более активные шаги к проведению комплексной кадровой политики. Она включает в себя элементы стратегии «управления талантами», которые предполагают применение всего диапазона мер в области управления людскими ресурсами (набор, обучение, регулирование карьерного роста, управление производственными показателями и т.д.) с целью получения оптимального сочетания навыков для реализации их программ и оказания поддержки странам осуществления программ. Некоторые организации также применяют стратегии перепрофилирования. Хотя четкого определения таких стратегий не существует, их общая черта заключается в целенаправленных усилиях по планированию в области набора персонала, преемственности кадров, регулирования карьерного роста и обучения сотрудников в интересах корректировки навыков, состава, функционального и географического перераспределения всех кадров в целом. В ниже приводится несколько примеров.

45. После проведенной в 2008 году реструктуризации ЮНФПА его кадровая стратегия стала предусматривать задачи по преобразованию, относящиеся к

культуре организации и направленные на выполнение ее мандата. Стратегия воплощает в себе комплексные, всесторонние принципы управления людскими ресурсами ЮНФПА, которые предполагают установление требований к компетентности для всех кадровых систем организации; увязывают управление производственными показателями с достижением конкретных результатов организацией, включая обратную связь по показателям отдельных сотрудников с применением целого ряда механизмов оценки (всеобъемлющая оценка); интегрируют «программы обучения» в развитие персонала; и привносят понятие регулирования карьерного роста и планирование карьеры. Система регулирования карьерного роста в ЮНФПА основывается на установлении направлений развития карьеры в функциональных областях организации и учреждения программ обучения в таких областях, что позволяет обеспечивать продвижение персонала по различным установленным направлениям развития карьеры. В Фонде началась реализация учебной программы для руководителей среднего звена с целью повышения их компетентности в области управления и укрепления их руководящих навыков. В рамках перестройки были сформированы региональные и субрегиональные отделения в интересах оказания комплексной программно-технической поддержки страновым отделениям. Реструктуризации подверглась и штаб-квартира. Были приняты руководящие принципы содействия реформаторским усилиям и обеспечения плавного перехода. Фонд укрепил людские ресурсы в страновых отделениях при помощи периодически проводимых мероприятий по оценке компетентности при наборе представителей и заместителей представителей с целью привлечения талантливых работников, призванных играть более стратегическую роль на страновом уровне. Фонд осуществил на практике свою политику в области ротации и соответствующую процедуру ежегодной ротации для обеспечения мобильности сотрудников и лучшего соответствия их навыков должностным требованиям.

46. Ввиду разветвленности своей сети страновых отделений ПРООН разработала новую стратегию управления кадрами с акцентом на человеческом факторе на 2008–2011 годы, основное внимание в рамках которой уделяется управлению кадрами на страновом уровне. В целях более широкого привлечения талантов — т.е. принятия на соответствующие должности работников, полностью удовлетворяющих предъявляемым требованиям, — ПРООН постепенно переходит от концепции «должности» к концепции «пула». Это означает переход от набора сотрудников на отдельные должности к созданию пулов квалифицированных кандидатов («пулы талантов») в функциональных областях для всех ротационных должностей вплоть до уровня страновых директоров. Ожидается, что это позволит своевременно набирать персонал и планировать более плавную замену кадров. Для приема в пул будет применяться процедура тщательного отбора кандидатов. Основу этой новой системы управления талантами составляют применяемые ПРООН принципы оценки компетентности. Эти принципы применяются с прошлого года и призваны оказывать помощь менеджерам и сотрудникам в понимании того, какие навыки и поведение ожидаются от них при выполнении соответствующих функций. ПРООН также начинает реализацию программы обучения руководящего состава, предназначенную для всех руководителей всех звеньев (нижнего, среднего и высшего), включая программу наставничества для менеджеров.

47. ЮНИСЕФ осуществляет перепрофилирование своих кадровых ресурсов с учетом потребности в новых функциях в области анализа социально-эконо-

мической политики и прав для составления соответствующих программ при одновременном обеспечении готовности долгосрочного кадрового потенциала в сфере здравоохранения, питания, образования, водоснабжения и канализации к поддержке усилий на страновом уровне. Он начал применять функциональный подход, преследующий цель привлечения одаренных работников в функциональные/производственные области, такие как борьба с ВИЧ/СПИДом, обеспечение выживания детей, социальная политика, оперативная деятельность, людские ресурсы и т.д., в зависимости от потребностей организации. Фонд приступил к процессу формирования пулов талантливых кандидатов за счет собственных кадров (в интересах обеспечения преемственности) и внешних ресурсов. В рамках его новой инициативы в области новых и формирующихся талантов основной акцент сделан на привлечении, отборе, развитии и удержании на службе новых одаренных работников со стороны в диапазоне от начальных уровней до позиций среднего звена с конечной целью удовлетворения текущих и будущих потребностей ЮНИСЕФ. Данная инициатива предусматривает интенсивное обучение и наставничество. Мобильность позволяет организации обеспечивать гибкость в достижении надлежащего сочетания навыков и компетентности кадров для удовлетворения ее разнообразных программных потребностей. Осуществляется ряд программ для руководства.

48. ФАО приступила к проведению крупной реформы «Обновление ФАО», в рамках которой устанавливаются новые стратегические цели. Полномасштабное внедрение практики управления, ориентированного на конкретные результаты, является одним из важнейших приоритетов данного плана. Децентрализация ФАО будет усилена и будет сопровождаться делегированием полномочий с соответствующей подотчетностью. Децентрализованные отделения будут специально приспособлены для удовлетворения потребностей отдельных стран и регионов при рационализации сферы охвата предоставляемых услуг с учетом прежде всего оказываемого влияния на процесс развития на страновом уровне. В настоящее время разрабатывается политика стимулирования ротации персонала между штаб-квартирой и децентрализованными отделениями. Пересматриваются отношения подчиненности в порядке оказания содействия главам децентрализованных отделений ФАО в руководстве работой по реагированию на меняющиеся страновые и субрегиональные приоритеты. Осуществляется подготовка стратегии в области информации и знаний в интересах обеспечения единства целей в рамках сетевой и децентрализованной организации. Кадровый состав региональных и субрегиональных отделений будет корректироваться в зависимости от первоочередных потребностей. Активизируется обучение персонала по тематике управления, ориентированного на конкретные результаты, и пересмотра обязанностей, а также по техническим вопросам.

49. ВОЗ осуществила экспериментальный проект в области перепрофилирования кадровых ресурсов в трех странах Африканского региона. Данное мероприятие позволило переориентировать и реструктурировать страновые отделения ВОЗ в регионе и обеспечить набор персонала на должности более высокого уровня с более продолжительным сроком службы на страновом уровне.

2. Проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники по координации

50. Качество и количество людских ресурсов, требуемых для оказания надлежащей поддержки странам осуществления программ, настолько широко, что организациям системы Организации Объединенных Наций настоятельно необ-

ходимо тесно взаимодействовать друг с другом в осуществлении оперативной деятельности. Однако сотрудники по координации сталкиваются с конкретными кадровыми проблемами, что в особенности характерно для координаторов-резидентов и страновых групп Организации Объединенных Наций.

Координаторы-резиденты

51. Как подтвердила Генеральная Ассамблея в своей резолюции 62/208, координаторы-резиденты играют центральную роль в осуществлении координации оперативной деятельности системы Организации Объединенных Наций в области развития на страновом уровне. Они обеспечивают эффективность принимаемых мер по достижению национальных приоритетов соответствующих стран (резолюция 62/208, пункт 90).

52. В пункте 102 своей резолюции 62/208 Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря повысить транспарентность и конкуренцию при наборе кадров на должности старшего уровня в системе развития Организации Объединенных Наций, с тем чтобы отбирать наилучших из кандидатов, имеющих в системе Организации Объединенных Наций и за ее пределами, и обеспечить должный учет принципов равной представленности женщин и мужчин. Она также поддержала усилия системы развития Организации Объединенных Наций по совершенствованию процесса отбора и подготовки координаторов-резидентов (пункт 94).

53. Порядок приема на работу и отбора координаторов-резидентов постоянно совершенствуется за счет принятия мер по внедрению тщательной, прозрачной, объективной и инклюзивной системы, призванной обеспечивать качество кандидатов на должности резидентов координаторов, а также большее разнообразие навыков действующих координаторов-резидентов.

54. На сегодняшний день достигнут баланс между численностью координаторов-резидентов на Севере и Юге, причем на долю Юга в 2008 году приходился 51 процент действующих координаторов-резидентов по сравнению с 46 процентами в 2004 году (см. таблицу 2 ниже). Достижение гендерного равновесия представляет собой непростую задачу, хотя в 2008 году доля женщин на этих постах увеличилась до 31 процента с 26 процентов в 2004 году. В 2008 году доля координаторов-резидентов из других организаций, помимо ПРООН, составляла 33 процента по сравнению с 27 процентами в 2004 году. ПРООН обязалась обеспечить к 2011 году, чтобы 40 процентов координаторов-резидентов набиралось из других организаций системы Организации Объединенных Наций.

Таблица 2
Распределение координаторов-резидентов по ведомственной принадлежности, полу, географическому происхождению/гражданству

Год	Общая численность координаторов резидентов ^a	Ведомственная принадлежность						Пол				Географическое происхождение/гражданство			
		ПРООН		Другие члены Исполкома		Специализированные учреждения, учреждения нерезиденты		Женщины		Мужчины		Север		Юг	
		%		%		%		%		%		%		%	
2008	121	81	67	15	12	25	21	38	31	83	69	59	49	62	51
2006	125	87	70	14	11	24	19	38	30	87	70	61	49	64	51
2004	125	91	73	9	7	25	20	32	26	93	74	67	54	58	46

Источник: "UNDP human resources statistics 2008".

^a По состоянию на конец года.

Порядок набора

55. Потенциальные кандидаты выдвигаются своими организациями и подвергаются аттестации в центре по оценке координаторов-резидентов. Центр, находящийся под управлением независимого частного подрядчика, проводит всестороннюю оценку компетентности потенциальных кандидатов.

56. Кандидаты, успешно прошедшие аттестацию, номинируются организациями системы Организации Объединенных Наций на вакантные должности координаторов-резидентов для рассмотрения их кандидатур межучрежденческой консультативной группой. Группа в составе специалистов по людским ресурсам, директоров и старших управляющих участвующих учреждений под председательством Директора Управления по координации деятельности в целях развития рассматривает и рекомендует кандидатуры, выдвинутые учреждениями, для представления Председателю Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития. За период с 2000 года эффективность работы Группы повысилась благодаря применению более систематизированной и логичной процедуры, предусматривающей использование более весомых сведений для оценки кандидатов, включая данные центра по оценке координаторов-резидентов и — в последнее время — рейтинги аттестации координаторов-резидентов. Мнение Управления по координации гуманитарной деятельности, Департамента по вопросам охраны и безопасности и Департамента по политическим вопросам имеет важное значение при оценке приемлемости кандидатов на должности соответственно координатора по гуманитарным вопросам и уполномоченного представителя по вопросам безопасности, а также на позиции, требующие однозначных политических навыков и проницательности.

57. Межучрежденческая консультативная группа выносит рекомендацию Председателю Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, который далее предлагает кандидатуры Генеральному секретарю для отбора и назначения. Затем Генеральный секретарь запрашивает аккредитацию в принимающей стране, после чего туда командировается координатор-резидент.

58. Несмотря на наличие интереса со стороны сотрудников среднего звена к должности координатора-резидента с точки зрения карьерного роста, в этой

области имеется ряд проблем. К их числу относятся распространенное представление о том, что система стимулирования не достаточна для создания привлекательных условий службы, а также сомнения, обусловленные функционально-управленческой сложностью должности координатора-резидента.

59. В последнее время наблюдается сокращение числа кандидатов, аттестуемых в центре по оценке координаторов-резидентов, а также числа кандидатов в пуле на заполнения вакантных должностей координатора-резидента⁵. Существует насущная потребность в создании более обширного пула высококвалифицированных кандидатов на посты координаторов-резидентов. В этой связи Группа Организации по вопросам развития выступила с инициативой по подбору талантливых кандидатов на должности координаторов-резидентов в 2008–2009 годах в качестве важного политического шага к решению этой задачи в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе. Рассматриваемые меры включают в себя формирование более эффективной системы межучрежденческой мобильности и стимулирования, предусматривающей право на возвращение в исходное учреждение. К ним также относятся намеченные мероприятия по привлечению сотрудников специализированных учреждений и учреждений-нерезидентов, а также женщин, призванные улучшить их подготовку к экзамену. Подготовлен комплексный план действий, который должен быть представлен в Группу Организации Объединенных Наций на утверждение в середине 2009 года.

60. Еще одна проблема заключается в выявлении и отборе приемлемых кандидатов на должности координаторов по гуманитарным вопросам, поскольку существующий пул потенциальных кандидатов сочтен недостаточным. В этой связи в период после 2006 года предпринимались меры к формированию более адекватного пула потенциальных координаторов по гуманитарным вопросам (функционирует в составе и фактически представляет собой подраздел пула кандидатов на должности координаторов-резидентов), управление которым осуществляет Управление по координации гуманитарной деятельности под эгидой Межучрежденческого руководящего комитета⁶. Кандидатуры из этого пула представляются на рассмотрение Координатору чрезвычайной помощи на предмет заполнения должностей координаторов-резидентов/координаторов по гуманитарным вопросам или постов координаторов-резидентов в странах, где требуется осуществлять координацию гуманитарной деятельности.

61. В признание факта расширения структуры управления Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, ее Консультативная группа⁷

⁵ Пул кандидатов на должности координаторов резидентов означает межучрежденческий реестр кандидатов, которые успешно прошли аттестацию в центре по оценке координаторов-резидентов и вправе подавать заявления о назначении на должности координаторов-резидентов.

⁶ Межучрежденческий руководящий комитет является основным механизмом межучрежденческой координации гуманитарной помощи и имеет в своем составе представителей и организаций системы Организации Объединенных Наций, и учреждений, не входящих в нее.

⁷ Вновь учрежденная Консультативная группа Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, в состав которой входят представители 13 организаций системы Организации Объединенных Наций, консультирует Председателя Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития по проблематике управления системой координаторов-резидентов.

предложила в сентябре 2008 года, чтобы Председатель Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития дважды в год информировал членов Консультативной группы о результатах работы Межучрежденческой консультативной группы и назначении новых координаторов-резидентов.

62. Координатору-резиденту необходимы соразмерные людские ресурсы, с тем чтобы он мог выполнять свои функции по координированию деятельности организаций системы Организации Объединенных Наций на страновом уровне. Хотя ПРООН и Управление Организации Объединенных Наций по координации деятельности в целях развития обеспечивают каждую канцелярию координатора-резидента финансовыми средствами, эти средства в большинстве случаев не покрывают расходов на необходимую кадровую поддержку канцелярии координатора-резидента. Координаторам-резидентам удается мобилизовывать дополнительные финансовые средства на страновом уровне на разовой основе, в том числе для финансирования работы страновой группы Организации Объединенных Наций. Председатель Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития и учреждения-нерезиденты неоднократно подчеркивали, что канцелярия координатора-резидента должна иметь скромный бюджет и что ее деятельность должна осуществляться при поддержке учреждений системы Организации Объединенных Наций (что требует создания необходимых механизмов поддержки в учреждениях-нерезидентах). Однако в некоторых случаях этого явно недостаточно, и в отдельных канцеляриях координаторов-резидентов по-прежнему стоит проблема нехватки персонала.

Становые группы Организации Объединенных Наций

63. Становая группа Организации Объединенных Наций обеспечивает межучрежденческую координацию и принятие решений на страновом уровне. Главная задача страновой группы — добиться того, чтобы индивидуальные учреждения осуществляли планирование и работали сообща, в рамках системы координаторов-резидентов, в целях достижения ощутимых результатов в поддержку выполнения программы развития, намеченной правительством страны. Становая группа Организации Объединенных Наций будет обеспечивать всестороннее участие всех других структур Организации Объединенных Наций, действующих в данной стране, в процессе принятия решений по стратегическим и программным вопросам.

Набор руководителей учреждений на страновом уровне

64. Руководители учреждений в стране выбираются их соответствующими организациями в соответствии с системами и перечнями профессиональных требований, конкретных для каждой организации. Практика набора сотрудников на должности старшего звена варьируется по организациям. В большинстве случаев вакансии открываются и для внутренних, и для внешних кандидатов. В некоторых организациях объявления об открытии вакансий на такие должности распространяются только среди внутренних кандидатов. В большинстве организаций с кандидатами проводятся собеседования, и несколько организаций, например МОТ, ЮНЕСКО, ЮНИДО и ЮНФПА, пользуются также услугами аттестационных центров. В большинстве случаев окончательное решение о назначении на должности уровня Д-1/Д-2 принимается генеральным директором/административным руководителем. Комитет высокого уровня по вопросам управления рассмотрит практику набора сотрудников на

должности старшего звена и предпримет шаги по ее возможному согласованию. Для обеспечения того, чтобы страновые группы Организации Объединенных Наций имели доступ к наиболее квалифицированным кандидатам, необходимо, чтобы процессом набора кандидатов на должности старшего звена в странах, где осуществляются программы, были охвачены сотрудники старшего звена как внутри организации системы Организации Объединенных Наций, так и за их пределами.

3. Национальные сотрудники-специалисты и другие категории персонала системы Организации Объединенных Наций в странах

Национальные сотрудники-специалисты

65. Генеральная Ассамблея в пункте 127 своей резолюции 62/208 особо указала на важность использования национальных сотрудников-специалистов (НСС) и национальных консультантов. Работа национальных сотрудников-специалистов регулируется основными положениями КМГС. К критериям, установленным для этой категории персонала, относятся следующие: а) работа должна быть национальной по содержанию и требовать наличия национальных знаний и опыта; б) НСС должны быть гражданами той страны, где находится их место службы, и не должны переводиться на работу в какое-либо другое место службы, расположенное за пределами их страны; в) классы должностей НСС должны определяться на основе стандартов, используемых при определении классов должностей сотрудников категории специалистов; и d) условия службы должны устанавливаться в соответствии с принципом наилучших преобладающих условий в данной точке для граждан страны, выполняющих функции на том же или аналогичном должностном уровне, с применением методологии проведения обследований окладов НСС, введенной в действие КМГС⁸.

66. Национальные сотрудники-специалисты являются исключительно ценной категорией персонала системы Организации Объединенных Наций. Конкретные основные, институциональные, лингвистические и культурные знания, которыми они обладают, позволяют организациям системы Организации Объединенных Наций добиваться повышения степени актуальности и преемственности в своей работе на местах. Национальные сотрудники-специалисты играют также уникальную роль в вопросах развития потенциала.

67. Важное значение имеет эффективный процесс набора и профессиональной подготовки национального персонала. ЮНФПА сталкивается с трудностями в плане набора и удержания на службе национального персонала на должностях руководителей операций ввиду конкуренции со стороны других организаций. Эти должности руководителей операций были преобразованы в международные должности, и несколько национальных руководителей операций успешно выдержали конкурс на заполнение международных должностей оперативных руководителей в других странах или регионах. Необходимо также решить вопросы, касающиеся профессионального роста национальных сотрудников-специалистов. Например, национальные сотрудники категории специалистов считаются внутренними кандидатами при заполнении международных должностей категории специалистов в ПРООН. В ПРООН введена в практику

⁸ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, Дополнение № 30 (A/61/30), приложение IX.

политика профессиональной подготовки и консультирования национального персонала для последующего назначения на должности на международном и региональном уровне.

68. КМГС проводит в настоящее время изучение контрактов и связанных с ними пособий и льгот национальных сотрудников-специалистов для оценки степени их согласованности. Необходимо установить справедливую систему вознаграждения национальных сотрудников-специалистов для привлечения и удержания на службе наиболее квалифицированного персонала на страновом уровне.

69. На конец 2004 года в ЮНИСЕФ работало наибольшее число национальных сотрудников-специалистов — 1523 человека. Вторая по численности группа национальных сотрудников-специалистов работала в ПРООН — 832 человека, затем идут ВПП (267 человек), ВОЗ (248 человек) и ЮНФПА (228 человек)⁹. Среди региональных комиссий Экономическая комиссия для Африки нанимает на работу все большее число национальных сотрудников-специалистов. Доля женщин среди этой категории сотрудников-специалистов относительно невысока.

Добровольцы Организации Объединенных Наций

70. Хотя добровольцы Организации Объединенных Наций не считаются сотрудниками Организации Объединенных Наций, на них распространяются меры безопасности, применяемые Организацией Объединенных Наций, а также неденежные пособия и льготы, аналогичные тем, которые получают сотрудники Организации Объединенных Наций. В 2008 году усилия Организации Объединенных Наций, направленные на достижение мира и развития, поддерживали около 7700 добровольцев Организации Объединенных Наций в 132 странах. Эти добровольцы Организации Объединенных Наций являются опытными специалистами, средний возраст которых составляет 37 лет. В 2008 году 34 процента добровольцев Организации Объединенных Наций размещались в своей стране, из них 48 процентов — в Африке. Почти 80 процентов добровольцев представляли развивающиеся страны, из них 46 процентов — страны Африки. В 2008 году примерно 42 процента работающих на местах добровольцев Организации Объединенных Наций были развернуты в составе миротворческих операций или операций по оказанию чрезвычайной гуманитарной помощи. Благодаря скорости и гибкости их развертывания добровольцы являются ценным ресурсом для восполнения кадровых пробелов в чрезвычайных ситуациях или в периоды пиковой рабочей нагрузки. Их частое развертывание на низовом и общинном уровне поддерживает процесс децентрализации потенциала и стимулирует передачу ответственности на местный уровень.

⁹ В настоящем докладе при проведении сопоставлений между организациями использована подборка статистических данных КСР по национальному персоналу категории специалистов за 2004 год. По некоторым учреждениям приводятся данные о приросте численности национальных сотрудников-специалистов. Например, ЮНФПА сообщил, что в 2009 году в Фонде работало 268 национальных сотрудников-специалистов.

4. Профессиональная подготовка

Нынешние тенденции

71. В пункте 126 своей резолюции 62/208 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать и активизировать усилия в области профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала, в частности в Колледже персонала системы Организации Объединенных Наций в Турине, Италия.

72. Профессиональная подготовка является необходимым условием приспособления персонала к меняющимся внешним условиям на глобальном и национальном уровне или к прогрессивному развитию знаний и технологий и позволяет ему «переоснаститься» для того, чтобы выполнять свои функции с максимальной отдачей. В контексте Организации Объединенных Наций и организационной реформы исключительно важно также помочь персоналу адаптировать свои знания и подходы в соответствии с новым курсом и основными и программными приоритетами организаций.

73. Как было наглядно показано в предыдущих разделах, организации системы Организации Объединенных Наций предоставляют своим сотрудникам целый ряд программ развития профессиональных навыков и знаний, направленных на повышение уровня как технической, так и управленческой квалификации сотрудников.

74. При организации процесса набора персонала и управления служебной деятельностью наблюдается тенденция к обеспечению увязки учебной подготовки с профессиональными требованиями, предъявляемыми организациями к своим сотрудникам. Вопрос об организации учебной подготовки все чаще рассматривается также в контексте функциональных сетей, созданных в некоторых организациях между сотрудниками, имеющими аналогичные функции и основные должностные обязанности. Все более важное значение приобретает учебная подготовка для руководящих сотрудников, охватывающая также персонал на местах. Постепенно вводятся также учебные занятия по вопросам управления процессом преобразований. Другие области профессиональной подготовки охватывают вводно-ознакомительные занятия, программные вопросы, операции, в том числе управление рабочими процессами, административное управление, бюджетные вопросы и информационно-коммуникационные технологии. Введены курсы обязательного онлайн-обучения в таких областях, как этика, безопасность и недопущение преследований на работе.

75. Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития решила изучить пути обеспечения более широкого доступа персонала всей системы к ресурсам профессиональной подготовки и обучения, имеющимся в распоряжении учреждений Организации Объединенных Наций. Это позволило бы организациям предоставить сотрудникам системы Организации Объединенных Наций максимально широкий круг возможностей в области профессиональной подготовки и позитивным образом повлиять на мобильность персонала. Некоторые организации, например ЮНИДО, уже пользуются экспертным потенциалом других организаций, например ПРООН, для целей профессиональной подготовки своего персонала в тех странах, где осуществляются программы.

76. Растет применение информационно-коммуникационных технологий и онлайновых средств для поддержки профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала Организации Объединенных Наций на местах. На веб-сайте Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития имеются в наличии средства для ведения программной деятельности и управления процессом преобразований и учебные ресурсы, предназначенные для страновых групп Организации Объединенных Наций. Одним из примеров является набор программных средств Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития для совершенствования функционирования системы развития Организации Объединенных Наций на страновом уровне. В ЮНИДО недавно начата программа онлайн-обучения по вопросам закупочной деятельности. В ЮНФПА при участии Университета Коста-Рики разработан курс заочного обучения по вопросам народонаселения, который прошло подавляющее большинство сотрудников ЮНФПА. Совместными усилиями ПРООН и ЮНФПА разработан также аттестационный курс по вопросам финансов. В ФАО имеется программа работы, посвященная согласованию методик обмена знаниями и поощрению применения передовой практики в области обмена знаниями.

Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций

77. Задача Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций — служить общесистемным учреждением, занимающимся управлением знаниями и обучением сотрудников, с особым упором на обеспечении межучрежденческого взаимодействия и оперативной эффективности. Его цель — формирование культуры руководства и управления в масштабах всей общей системы и содействие повышению согласованности в рамках системы Организации Объединенных Наций. Программы Колледжа персонала ориентированы на предоставление услуг по обучению и профессиональной подготовке сотрудников в области мира и безопасности, сотрудничества в целях развития и работы системы Организации Объединенных Наций. Одним из приоритетных направлений деятельности Колледжа персонала является укрепление системы координаторов-резидентов. В таблице 3 показано, что на долю учебной подготовки в поддержку координаторов-резидентов и страновых групп Организации Объединенных Наций приходилась большая часть мероприятий, организованных Колледжем персонала в период 2006–2008 годов. Например, в 2008 году 90 процентов всех слушателей Колледжа персонала прошли подготовку по темам, связанным с работой системы координаторов-резидентов или страновых групп Организации Объединенных Наций.

78. Колледж персонала вносит свой вклад в обеспечение непрерывного роста межучрежденческих сетей обмена знаниями в области предотвращения конфликтов, охраны и безопасности, сотрудничества в целях развития и управления процессом обучения персонала. Благодаря проведенным им мероприятиям повысился уровень компетентности персонала Организации Объединенных Наций, занимающегося управлением и/или поддержкой процессов обучения в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций, в том числе на страновом уровне. Среди других региональных и тематических сетей, получающих поддержку со стороны Колледжа персонала, можно назвать Сеть посредников РПООНПР/Общего анализа по странам, Группу поддержки и гарантии качества РПООНПР и сеть участников практикумов по вопросам коорди-

нации и руководства, организуемых страновыми группами Организации Объединенных Наций.

Таблица 3

**Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций:
мероприятия в поддержку координаторов-резидентов и страновых групп
Организации Объединенных Наций, организованные в период
с 2006 по 2008 год**

Программная направленность учебного курса	Год	Число практикумов	Общее количество участников	Количество участников- мужчин	Количество участников- женщин
Все учебные курсы Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций	2006	79	3 425	1 668	1 757
	2007	98	4 032	2 439	1 593
	2008	238	8 032	4 102	3 930
Поддержка координаторов-резидентов и страновых групп Организации Объединенных Наций	2006	52	2 752	1 550	1 202
	2007	73	3 301	1 999	1 302
	2008	214	7 253	3 672	3 581
Курсы в поддержку координаторов-резидентов и страновых групп в процентах от общего числа кур- сов	2006	66%	80%	93%	68%
	2007	74%	82%	82%	82%
	2008	90%	90%	90%	91%

Источник: Данные Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций в 2009 году.

Профессиональная подготовка координаторов-резидентов

79. Программа профессиональной подготовки координаторов-резидентов постепенно приобретает всеобъемлющий характер и охватывает как более новые, так и более широкие области знаний и профессиональных навыков. Она в большей степени увязана с системой служебной аттестации и повышения квалификации. Она стала также более всеохватывающей по составу участников: вклад в ее реализацию вносят специализированные учреждения, учреждения-нерезиденты и другие структуры Организации Объединенных Наций, которые содействуют обмену знаниями о работе системы Организации Объединенных Наций, развитию коллегиального руководства и формированию духа коллективизма. Поддерживается также систематическая координация с Управлением по координации гуманитарных вопросов и Департаментом по вопросам охраны и безопасности в целях согласования профессиональной подготовки координаторов-резидентов с подготовкой координаторов по гуманитарным вопросам и в целях упорядочения профессиональной подготовки уполномоченных должностных лиц по вопросам безопасности.

80. Начиная с 2006 года предлагается пересмотренная программы вводно-ознакомительных занятий для координаторов-резидентов. Комплекс учебных мероприятий для координаторов-резидентов, организуемых Группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития в тесном сотрудничестве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций, включает а) ознакомительный курс для координаторов-резидентов (для отдельных координаторов-резидентов перед их прибытием в страну); b) вводный курс для ко-

ординаторов-резидентов (двухнедельные групповые занятия в три этапа по областям знаний и профессиональным навыкам координаторов-резидентов, а также управленческим навыкам; и инструктажи, проводимые представителями учреждений); с) профессиональную подготовку координаторов-резидентов по месту службы (с упором на проводимые реформы Организации Объединенных Наций и выборочные основные темы); d) программу развития лидерских качеств среди женщин; e) подборку учебных материалов для координаторов-резидентов, координаторов по гуманитарным вопросам, уполномоченных должностных лиц и заместителей специальных представителей Генерального секретаря (онлайн-справочник).

81. Программа вводно-ознакомительных занятий для координаторов-резидентов затрагивает аспекты, связанные с многочисленными функциями координаторов-резидентов, координаторов по гуманитарным вопросам и уполномоченных должностных лиц, и развивает профессиональные навыки, требующиеся для выполнения этих функций. С учетом того, что координаторы-резиденты должны обладать соответствующими навыками в сложных, чреватых конфликтом ситуациях, складывающихся в странах, политической проницательностью и умением решать деликатные вопросы, в рамках программы профессиональной подготовки введены занятия по развитию стратегического мышления и умения вести переговоры и добиваться формирования консенсуса.

82. В 2007 году Управлением по координации гуманитарных вопросов в сотрудничестве с другими партнерами была введена программа развития лидерских качеств в области координации гуманитарной деятельности для координаторов-резидентов и координаторов-резидентов/координаторов по гуманитарным вопросам, включая проведение пяти региональных практикумов для ознакомления их со своими функциями и обязанностями в этой области. В 2009 году Управлением по координации гуманитарных вопросов совместно с другими учреждениями был проведен практикум по вопросам использования международных и национальных правовых основ в деловых отношениях в правительствах и негосударственными субъектами. Департаментом по вопросам охраны и безопасности организуются в Центральных учреждениях отдельные инструктажи по вопросам безопасности для сотрудников, впервые назначаемых на должности координаторов-резидентов.

83. В результате расширения программы вводно-ознакомительных занятий ее продолжительность увеличилась с двух (в 2005 году) до пяти недель (в 2008 году) по скользящему графику, что привело к повышению стоимости профессиональной подготовки. В 2008 году учреждения системы Организации Объединенных Наций, базирующиеся в Европе, договорились совместно нести часть дополнительных расходов, однако для проведения будущих учебных занятий необходимо будет согласовать долговременные механизмы.

С. Задача обеспечения плановой сменяемости выходящих на пенсию сотрудников

84. Около 55–60 процентов персонала категории специалистов в выборочных организациях, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития, как в местах расположения штаб-квартир, так и в других постоянных местах службы составляют сотрудники старше 45 лет

(см. таблицу 4). Значительный сегмент людских ресурсов уже относительно близок к возрасту выхода на пенсию.

85. В самых общих чертах, организации с большей по объему оперативной деятельностью и широкой сетью отделений на местах, как правило, имеют более молодой состав сотрудников категории специалистов, тогда как другие организации, имеющие узкотехническую направленность и/или занимающиеся регулятивной или нормотворческой работой, располагают сотрудниками категории специалистов более старшего возраста. Доля сотрудников категории специалистов старше 50 лет составляет 26 процентов в ЮНИСЕФ, 28 процентов в ВПП, 32 процента в ПРООН, 43 процента в ВОЗ и 49 процентов в ЮНФПА (см. таблицу 4).

86. Ввиду большого количества сотрудников, которые в ближайшем будущем выйдут на пенсию, может возникнуть риск потери ценного экспертного потенциала и организационной преемственности, если не будет уделено должного внимания разработке перспективных стратегий планирования и замены кадров. Демографический сдвиг, который произойдет в ближайшем будущем в системе Организации Объединенных Наций, создаст также возможности для омоложения персонала, работающего в оперативных областях деятельности, и для набора сотрудников, обладающих навыками, достаточными для того, чтобы отвечать нынешним требованиям.

87. Набор и удержание молодых сотрудников категории специалистов, однако, остается проблемой в рамках всей системы. Организации системы конкурируют с другими международными или региональными организациями, а также неправительственными организациями. Возраст поступления на службу относительно высок, что является отражением недостаточного числа должностей младших сотрудников в системе Организации Объединенных Наций. Объединенная инспекционная группа в докладе 2007 года, озаглавленном «Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций» (A/62/628), указала на срочную необходимость улучшения возможностей служебного роста и долгосрочных перспектив для молодых сотрудников категории специалистов. В качестве хороших примеров были приведены Программа развития лидерских качеств и Программа «Тэлент менеджмент» ПРООН, а также Программа для молодых сотрудников категории специалистов ЮНИСЕФ. В ЮНЕСКО, МОТ, ЮНФПА и ВОЗ разработаны и введены также всеобъемлющие программы служебного роста.

88. В докладе Объединенной инспекционной группы 2007 года указано также на то, что организациям необходимо внедрять практику «планирования сменяемости кадров» как средства управления людскими ресурсами, при этом было отмечено, что эта практика внедрена в очень немногих организациях. Работа в области плановой сменяемости сотрудников должна обеспечивать выявление круга знаний и важнейших навыков, которыми располагает вся организация; обеспечивать поручение сотрудникам, обладающим высоким потенциалом, трудных и способствующих служебному росту заданий в дополнение к курсам формальной профессиональной подготовки; решать такие конкретные задачи для каждой организации в области планирования людских ресурсов, как обеспечение гендерной и географической сбалансированности; и содействовать удержанию на службе умелых, квалифицированных сотрудников. Как показано в разделе В.1 выше, организации системы Организации Объединенных

Наций уже занимаются решением некоторых аспектов задачи такой плановой сменяемости сотрудников. Например, ПРООН будет уделять особое внимание плановой сменяемости сотрудников в рамках ее текущего стратегического плана. ЮНФПА также разработал основы плановой сменяемости сотрудников, которые повлияют на процессы набора, повышения квалификации и управления служебным ростом персонала.

Таблица 4

Возрастная структура сотрудников категории специалистов в местах расположения штаб-квартир и других постоянных местах службы в 10 выборочных организациях, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития, по состоянию на 31 декабря 2007 года

Организация	Возраст сотрудников								65 лет и старше
	Младше 30 лет	30–34 года	35–39 лет	40–44 года	45–49 лет	50–54 года	55–59 лет	60–64 года	
ПРООН	79	276	273	303	348	321	238	47	0
Данная возрастная группа в процентах от общей численности персонала	4,19	14,64	14,48	16,07	18,46	17,03	12,63	2,49	0,00
ЮНИСЕФ	66	233	306	294	287	225	146	35	1
Данная возрастная группа в процентах от общей численности персонала	4,14	14,63	19,21	18,46	18,02	14,12	9,17	2,20	0,06
ЮНФПА	13	71	50	54	64	109	100	29	1
Данная возрастная группа в процентах от общей численности персонала	2,65	14,46	10,18	11,00	13,03	22,20	20,37	5,91	0,20
ВПП	29	180	231	252	268	226	115	31	1
Данная возрастная группа в процентах от общей численности персонала	2,18	13,50	17,33	18,90	20,11	16,95	8,63	2,33	0,08
ВОЗ	19	134	248	278	337	353	335	76	2
Данная возрастная группа в процентах от общей численности персонала	1,07	7,52	13,92	15,60	18,91	19,81	18,80	4,26	0,11
МФСР ^a	7	26	42	40	55	51	33	8	0
Данная возрастная группа в процентах от общей численности персонала	2,67	9,92	16,03	15,27	20,99	19,47	12,60	3,05	0,00
ЮНЕСКО	25	108	132	152	124	162	222	68	1
Данная возрастная группа в процентах от общей численности персонала	2,5	10,87	13,28	15,29	12,47	16,30	22,33	6,84	0,10

Организация	Возраст сотрудников								65 лет и старше
	Младше 30 лет	30–34 года	35–39 лет	40–44 года	45–49 лет	50–54 года	55–59 лет	60–64 года	
ФАО	11	88	128	169	210	282	268	114	1
Данная возрастная группа в процентах от общей численности персонала	0,87	6,92	10,07	13,30	16,52	22,19	21,09	8,97	0,08
ЮНИДО	5	14	25	36	35	50	57	15	0
Данная возрастная группа в процентах от общей численности персонала	2,11	5,91	10,55	15,19	14,77	21,10	24,05	6,33	0,00
МОТ	2	30	63	99	110	166	147	49	2
Данная возрастная группа в процентах от общей численности персонала	0,30	4,49	9,43	14,82	16,47	24,85	22,01	7,34	0,30
Средняя доля (в процентах)	2,43	11,03	14,24	15,95	17,48	18,50	15,79	4,49	0,09

Источник: Данные кадровой статистики Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей по состоянию на 31 декабря 2007 года.

^a МФСР, по сути, не входит в общую систему, однако он решил следовать правилам общей системы.

D. Задачи, связанные с наличием многочисленных видов кадровой политики и процедур в рамках всей системы

89. Разнообразие применяемых видов кадровой политики и процедур в рамках всей системы вызывает беспокойство среди штатных и нештатных сотрудников. Коллеги могут работать бок о бок и выполнять сходные обязанности, но иметь при этом совершенно разные условия службы. Несогласованность кадровой политики и нормативных положений мешает также налаживанию более тесного сотрудничества во многих представительствах в странах и препятствует переходу к более эффективной, результативной и слаженной системе Организации Объединенных Наций, как это предусмотрено Генеральной Ассамблеей в резолюции 62/208. В настоящем разделе рассматриваются а) планируемые КСР меры по согласованию кадровой политики и процедур; б) вопросы, связанные с разнообразием контрактных условий; и с) межучрежденческая и географическая мобильность.

1. План действий Координационного совета руководителей по согласованию политики и процедур в области управления людскими ресурсами в рамках всей системы Организации Объединенных Наций

90. В своей резолюции 62/208 Генеральная Ассамблея признала важность согласования системы управления людскими ресурсами. Планом действий по согласованию деловой практики организаций системы Организации Объединенных Наций, принятым КСР в ответ на эту резолюцию, предусматривается, в частности, обеспечение единообразия кадровой политики и процедур в рамках всей системы. Такое единообразие должно содействовать повышению мобильности между организациями, упрощению процессов и росту эффективности.

Реализация плана обеспечит также более тесную интеграцию персонала на местах в кадровую структуру организаций. Одним из элементов плана является изучение положений и правил о персонале организаций общей системы Организации Объединенных Наций с целью выявления тех областей, которые могут потребовать согласования. Такое изучение будет проводиться при содействии со стороны КМГС. Для полного осуществления плана КСР необходимы внебюджетные ресурсы.

91. Ряд вопросов, касающихся управления людскими ресурсами, возник также в связи с реализацией инициативы «Единство действий». В ожидании оценки итогов этой инициативы Комитет высокого уровня по вопросам управления рассмотрит некоторые аспекты с точки зрения их возможной более широкой применимости, в том числе согласование разных категорий контрактов, классификацию должностей в различных учреждениях и системы служебной аттестации.

2. Разнообразие контрактных условий

Разные виды назначений среди персонала Организации Объединенных Наций

92. Персонал фондов, программ и специализированных учреждений Организации Объединенных Наций и персонал Секретариата Организации Объединенных Наций работают на основании множества разных видов назначений.

Диаграмма I

Виды назначений сотрудников категории специалистов в 10 организациях, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития, по состоянию на 31 декабря 2007 года (места расположения штаб-квартир и другие постоянные места службы)



Источник: Данные кадровой статистики Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей по состоянию на 31 декабря 2007 года, на основе таблицы 6.

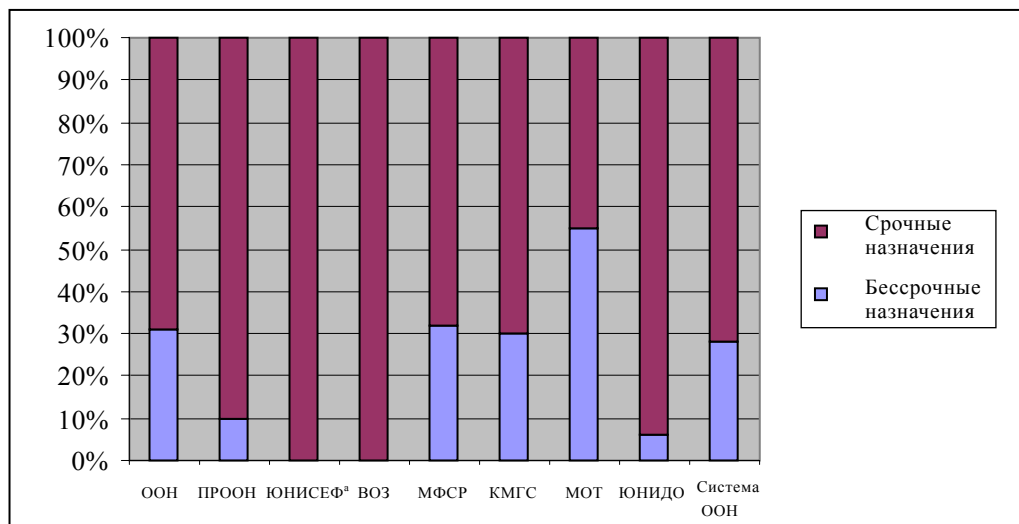
Таблица 5

Распределение сотрудников категории специалистов в местах расположения штаб-квартир и других постоянных местах службы в выборочных организациях, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития, по видам назначения по состоянию на 31 декабря 2007 года

Организация	Сотрудники, имеющие бессрочные назначения, в том числе постоянные контракты		Сотрудники на срочных контрактах		Общая численность сотрудников категории специалистов
	Число сотрудников категории специалистов	В процентах от общей численности сотрудников категории специалистов	Число сотрудников категории специалистов	В процентах от общей численности сотрудников категории специалистов	
ПРООН	193	10	1 692	90	1 885
ЮНИСЕФ	0	0	1 593	100	1 593
ЮНФПА	64	13	427	87	491
ВПП	689	52	644	48	1 333
ВОЗ	1	0	1 781	100	1 782
МФСР	84	32	178	68	262
ЮНЕСКО	21	2	973	98	994
ФАО	649	51	622	49	1 271
ЮНИДО	15	6	222	94	237
МОТ	368	55	300	45	668
Всего/средняя доля	2084	20	8 432	80	10 516

Источник: Данные кадровой статистики Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей по состоянию на 31 декабря 2007 года.

Диаграмма II
Виды назначений сотрудников категории специалистов в общей системе Организации Объединенных Наций, по состоянию на 31 декабря 2007 года (места расположения штаб-квартир и другие постоянные места службы)



Источник: Данные кадровой статистики Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей по состоянию на 31 декабря 2007 года.

^a По сообщениям ЮНИСЕФ, в Фонде работают также сотрудники на срочных контрактах, хотя в справочнике КСР содержится иная информация, что объясняется различиями в определениях.

93. Большинство сотрудников категории специалистов (80 процентов), работающих в местах расположения штаб-квартир и в постоянных местах службы, в указанных выше 10 выборочных организациях, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития, имеют срочные контракты или «контракты с ограниченными сроками». Всего 20 процентов сотрудников этих организаций, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития, имели «бессрочные контракты» по состоянию на конец декабря 2007 года (см. диаграмму I и таблицу 5). Доля сотрудников, имеющих «бессрочные» контракты (в том числе постоянные контракты) составляет от 0 процентов в ВОЗ до 55 процентов в МОТ, 52 процентов в ВПП и 51 процент в ФАО (см. диаграмму II).

94. Гибкость, которая обеспечивается наличием сотрудников, работающих на контрактах с ограниченными сроками, может быть важным стратегическим преимуществом, позволяющим иметь «нужных специалистов в нужное время в нужном месте» и оперативно реагировать на потребности и кризисные ситуации в развивающихся странах. Однако встает также вопрос о гарантиях занятости сотрудников системы Организации Объединенных Наций, которые нередко в течение длительных периодов времени работают на условиях таких контрактов, ожидая их продления.

95. Упорядочение категорий контрактов является постоянной задачей организаций, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам

развития. Как говорилось выше, сегодня в представительствах в странах и в местах расположения штаб-квартир сотрудники работают в тесном взаимодействии друг с другом, обеспечивая реализацию различных аспектов общей поддержки, оказываемой Организацией Объединенных Наций, нередко на основании целого ряда разных видов контрактов. Это вызывает чувство неудовлетворения среди сотрудников, которые считают себя незаслуженно обделенными. Существующие различия в видах контрактов, предоставляемых разными организациями, может также затруднить межучрежденческую мобильность персонала. С административной точки зрения наличие множества видов контрактов, в каждом из которых предусматриваются разные условия службы и пособия и льготы, может создавать в различных соответствующих отделениях дополнительный объем сложной административной работы, требующей больших затрат времени.

Принятые в последнее время меры по согласованию системы контрактов в Организации Объединенных Наций

96. Подготовленными Генеральным секретарем предложениями по проведению реформы, которые были утверждены Генеральной Ассамблеей в резолюции 63/250, предусматривается замена с 1 июля 2009 года существующих различных видов контрактов, применяемых в настоящее время в Секретариате Организации Объединенных Наций, тремя видами контрактов, различающихся по продолжительности назначения, на основании общего единого свода Правил о персонале (в основу которого положены ныне действующие Правила серии 100). Тремя видами контрактов являются временные, срочные и непрерывные контракты. Продолжительность назначений, предлагаемых персоналу, будет определяться исходя из организационных нужд.

97. Реформа обеспечит дальнейшее повышение транспарентности в процессе набора персонала и сокращение неравенства в условиях службы и облегчит служебный рост сотрудников Организации Объединенных Наций. Благодаря реформе условия службы персонала на местах будут приведены в максимальное соответствие с условиями службы на уровне общей системы. Концепцией реформы признается, что Организация Объединенных Наций нуждается в подлинно интегрированной глобальной рабочей силе, ориентированной на местный уровень, которая лучше выполняла бы ее оперативные мандаты. Реформа облегчит также подразделениям задачу совместного использования кадровых ресурсов путем переводов и обменов. Это приведет к повышению привлекательности Организации Объединенных Наций для квалифицированных кандидатов.

98. В марте 2009 года Генеральной Ассамблеей были утверждены новые Положения о персонале. Сейчас готовятся новые Правила о персонале, которые будут изданы в предварительном виде 1 июля 2009 года и будут рассмотрены Генеральной Ассамблеей на ее следующей сессии.

99. Реформа будет охватывать Секретариат и фонды и программы. В связи с ее проведением возникают серьезные задачи, некоторые из которых, возможно, придется решать руководящим органам фондов и программ. Одной из задач является обучение представительств Организации Объединенных Наций в странах применению новых условий контрактов в процессе набора нового персонала, а также в процессе административного обслуживания имеющихся со-

трудников, учитывая короткие сроки проведения реформы. Эта задача имеет особо важное значение в ПРООН, которая обеспечивает также управление кадрами целого ряда других организационных структур.

100. Воплощение в жизнь концепции «Единого контракта Организации Объединенных Наций» является ответом на рекомендацию, вынесенную КМГС на рассмотрение Генеральной Ассамблеи и касающуюся внедрения новой системы контрактов, применимой ко всей общей системе. Решение Генеральной Ассамблеи относительно новой системы контрактов будет распространяться на все структуры системы Организации Объединенных Наций при том условии, что оно будет одобрено руководящими органами соответствующих структур.

101. Вместе с тем текущие усилия по разработке системы контрактов не решают более крупной проблемы, связанной с применением множества разных видов контрактов в отношении большого числа нештатных сотрудников, нанятых на работу в структуры системы Организации Объединенных Наций. КСР в рамках своего плана действий решил уделить самое первостепенное внимание изучению различных видов контрактов, существующих в отдельных организациях-членах.

3. Облегчение межучрежденческой и географической мобильности

Межучрежденческая мобильность

102. Межучрежденческая мобильность дает возможности для взаимного обогащения профессиональным опытом и служебного роста, помогая в конечном счете сотрудникам обеспечивать более эффективную поддержку и добиваться более высоких результатов на страновом уровне. Она является также ключевым фактором поощрения межорганизационного сотрудничества и слаженности. В ноябре 2005 года КСР издал пересмотренную и более всеобъемлющую директиву по вопросам межучрежденческой мобильности, заложив основу для повышения степени согласованности в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. В этой директиве уточняются вопросы вознаграждения, пособий и льгот сотрудников, переводимых в другую организацию системы Организации Объединенных Наций или вступающих с ней в соглашение об обмене. Этот базовый документ обеспечивает возможность для перехода сотрудников из одной организации в другую без перерыва в предоставлении вознаграждения, пособий и льгот и без ущерба для права на повышение в должности. Систематизации данных о межучрежденческих перемещениях персонала в рамках всей системы не производится. Поэтому не представляется возможным определить масштабы межучрежденческой мобильности или оценить результативность применения пересмотренной политики.

103. Несмотря на тот факт, что информация о вакантных должностях помещается на веб-сайтах всех организаций, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития, и несмотря на наличие соответствующей директивы, сложилось представление, особенно среди сотрудников, что межучрежденческие перемещения относительно ограничены. Бытует мнение, что, поскольку многие структуры системы Организации Объединенных Наций являются карьерными организациями, они должны найти правильный баланс между набором внешних кандидатов и предоставлением внутреннему персоналу возможностей для служебного роста.

104. С точки зрения персонала, по-прежнему имеются определенные проблемы, препятствующие мобильности, которые должны быть устранены с помощью инициативных программ. Одним из важных аспектов является применение в разных организациях разных критериев повышения в должности и набора персонала. Например, в Секретариате Организации Объединенных Наций выслуге лет не придается такого большого значения, как в фондах и программах, что лишает некоторых сотрудников среднего звена в фондах и программах стимула к переходу на работу в Секретариат. Без согласования критериев в этой области будет трудно содействовать налаживанию подлинной межучрежденческой мобильности. Еще одним ключевым фактором поощрения мобильности является согласование контрактных условий.

105. В ответ на просьбы стран, участвующих в экспериментальном проекте «Единая ООН», Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития согласилась рассмотреть вопрос о межучрежденческой мобильности. Одним из положительных примеров является Группа связи в рамках проекта «Единая ООН» во Вьетнаме, учреждения-участники которой планируют рассматривать кандидатов из других организаций системы Организации Объединенных Наций в качестве внутренних кандидатов (см. вставку 3).

Вставка 3

Группа связи в рамках проекта «Единая ООН» во Вьетнаме

Во Вьетнаме был создан совместный тематический межучрежденческий узел — Группа связи в рамках проекта «Единая ООН». В состав Группы входят ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, Программа добровольцев Организации Объединенных Наций и Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу. Благодаря проделанной Группой работе установлены справедливые должностные уровни среди ее членов, четкий порядок подчинения (сотрудники учреждений подчиняются непосредственно руководителю Группы связи, поддерживая при этом связи с координаторами своих соответствующих учреждений), совместные процессы набора персонала и совместные процедуры классификации должностей и достигнута договоренность о применении к членам Группы круговой (360-градусной) аттестационной оценки, предусмотренной системой служебной аттестации ЮНФПА.

Объявления об имеющихся должностях будут даваться соответствующими финансирующими учреждениями в соответствии с их собственной кадровой политикой. Подающих заявления сотрудников из других учреждений планируется рассматривать как внутренних кандидатов.

Географическая мобильность

106. Организации системы Организации Объединенных Наций поощряют периодическую ротацию персонала между полевыми местами службы и местами расположения штаб-квартир, а также между представительствами в странах. Такая мобильность помогает укомплектовать представительства в странах персоналом, обладающим такими профессиональными навыками, которые соответствуют их меняющимся потребностям. Что касается сотрудников, то мобильность дает им возможность приобрести самый разнообразный опыт и знания. Однако одна из проблем заключается в том, что, несмотря на применение таких новаторских программ, как программа трудоустройства супругов или «программы занятости на двух работах и мобильности персонала» (введенных в большом числе организаций системы Организации Объединенных Наций), недостаток возможностей для трудоустройства супругов затрудняет периодическую мобильность в семьях, где работают оба супруга. Назначение сотрудников несколько раз подряд в несемейные места службы может иметь негативные последствия для семей и гармоничного совмещения производственных и семейных обязанностей. К числу прочих задач относятся следующие: как обеспечить оптимальное использование профессиональных навыков, приобретенных сотрудниками на местах, после их возвращения в места расположения штаб-квартир и как добиться того, чтобы они не теряли свою техническую квалификацию.

Е. Задача обеспечения безопасности персонала

107. Персонал Организации Объединенных Наций продолжает подвергаться преднамеренным нападениям со стороны экстремистов, вооруженных групп и недовольных частей населения во всех районах проведения гуманитарных операций и операций Организации Объединенных Наций.

108. К основным факторам, усугубляющим проблемы обеспечения безопасности сотрудников Организации Объединенных Наций по всему миру, относятся расширение масштабов операций системы Организации Объединенных Наций; рост преступности вследствие ухудшения общественной безопасности и ограниченных возможностей местных властей в странах, сталкивающихся с экономической, политической и социальной напряженностью; распространение терроризма; а также рост надежд общественности и неудовлетворенности на местах операциями Организации Объединенных Наций.

109. Существует определенный компромисс между обеспечением выполнения мандатов, возложенных на Организацию Объединенных Наций, с одной стороны, и обеспечением того, чтобы такое выполнение мандатов происходило в условиях регулирования рисков, — с другой. В этой связи координаторам-резидентам как уполномоченным должностным лицам по вопросам безопасности необходимо оказывать надлежащую поддержку на всех уровнях системы Организации Объединенных Наций.

110. Должна быть также обеспечена безопасность служебных помещений. В современных условиях, когда все большее число учреждений уже размещается или собирается разместиться в одних помещениях с другими учреждениями в домах Организации Объединенных Наций, имеется ясное понимание того, что вопрос безопасности должен решаться применительно к каждому конкретному случаю, с учетом конкретных угроз, существующих в данной стране или регионе или в данной конкретной точке, способности правительства принимающей страны обеспечить охрану, а также конкретного характера осуществляемой программы.

111. В ответ на рекомендации Независимой группы по вопросам охраны и безопасности персонала и помещений ООН во всем мире¹⁰ КСР на своей весенней сессии 4 апреля 2009 года одобрил разработку всеобъемлющего плана укрепления безопасности в масштабах всей системы. Цель состоит в формировании более гибкой, более динамичной и более жизнеспособной структуры обеспечения безопасности в Организации Объединенных Наций. В знак признания того факта, что ни одна программа не может быть осуществлена при отсутствии безопасности и ни одно мероприятие по обеспечению безопасности не может быть проведено при отсутствии ресурсов, в плане был бы предложен переход к новой культуре и новому мышлению, при которых главное было бы не то, «как определить правильный момент вывода персонала», а то, «как обеспечить продолжение его присутствия». План содействовал бы формированию культуры всестороннего учета вопросов безопасности на всех уровнях организации и предусматривал бы, в частности, такие меры, как выделение большего объема ресурсов на цели обеспечения защиты и безопасности персонала, расширение взаимодействия с принимающей страной в вопросах безопасности и усиление безопасности национального персонала.

112. Начиная с 2007 года Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций и Департамент по вопросам охраны и безопасности применяют всеобъемлющий подход в целях удовлетворения потребности в улучшении охраны и безопасности персонала Организации Объединенных Наций, работающего в условиях повышенного риска. Совместная программа по вопросам безопасного и осмотрительного поведения на местах представляет собой стандартный курс обучения по вопросам охраны и безопасности для сотрудников системы Организации Объединенных Наций. Она помогает также страновым группам Организации Объединенных Наций приспособить этот учебный курс применительно к своим неодинаковым потребностям и обеспечить его практическую реализацию. Программа в настоящее время проводится в 13 странах, и диплом о прохождении подготовки получили свыше 6000 сотрудников Организации Объединенных Наций.

¹⁰ Доклад Независимой группы по вопросам охраны и безопасности персонала и помещений ООН во всем мире, озаглавленный «Towards a culture of security and accountability» («На пути к культуре безопасности и подотчетности»), от 9 июня 2008 года. Группа была создана после совершенного 11 декабря 2007 года нападения на Организацию Объединенных Наций в городе Алжире.

Е. Задача обеспечения равной представленности женщин

1. Представленность женщин среди сотрудников категории специалистов

113. Генеральная Ассамблея в пункте 66 резолюции 62/208 призвала организации системы развития Организации Объединенных Наций продолжать усилия по обеспечению гендерной сбалансированности при осуществлении назначений в рамках системы Организации Объединенных Наций на всех уровнях на должности, влияющие на оперативную деятельность, в том числе при назначении координаторов-резидентов и других сотрудников высокого уровня, с учетом принципа справедливого географического распределения.

114. В период с 2004 по 2007 год доля женщин на должностях различных классов категории специалистов в организациях системы Организации Объединенных Наций слегка возросла: с 36,90 процента на конец 2004 года до 37,96 процента на конец 2007 года (см. таблицу 6). Более заметный прирост был достигнут на уровне штаб-квартир, где представленность женщин увеличилась с 39,60 процента в 2004 году до 41,79 процента в 2007 году. И напротив, на конец 2007 года представленность женщин в полевых местах службы составляла 34,21 процента, а среди персонала по проектам — 30,60 процента. Эти цифры могут свидетельствовать о существующей в Организации серьезной проблеме привлечения и удержания на местах талантливых кадров из числа женщин.

Таблица 6

Сотрудники категории специалистов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций в разбивке по организационным подразделениям и доля женщин среди сотрудников категории специалистов, по состоянию на 31 декабря каждого года, за период с 2004 по 2007 год

	Штаб-квартиры	Другие места службы, помимо постоянных мест расположения штаб-квартир (периферийные отделения)	Проекты	Все организационные подразделения
2004 год				
Общая численность сотрудников категории специалистов	10 943	8 574	3 489	23 006
Женщины на должностях категории специалистов	4 328	2 868	1 301	8 497
Представленность женщин (в процентах)	39,60	33,40	37,30	36,90
2005 год				
Общая численность сотрудников категории специалистов	11 220	10 208	2 317	23 745
Женщины на должностях категории специалистов	4 535	3 557	745	8 837
Представленность женщин (в процентах)	40,42	34,85	32,15	37,22
2006 год				
Общая численность сотрудников категории специалистов	13 036	9 585	2 087	24 708

	Штаб-квартиры	Другие места службы, помимо постоян- ных мест распо- ложения штаб- квартир (периферийные отделения)	Проекты	Все организа- ционные подразделения
Женщины на должностях категории специалистов	5 346	3 282	675	9 303
Представленность женщин (в процентах)	41,00	34,20	32,30	37,70
2007 год				
Общая численность сотрудников категории специалистов	13 211	11 191	1 160	25 562
Женщины на должностях категории специалистов	5 521	3 828	355	9704
Представленность женщин (в процентах)	41,79	34,21	30,60	37,96
Изменение за период 2004–2007 годов				
Процентный прирост (сокращение)	2,19	0,81	(6,70)	1,06

Источник: Данные кадровой статистики Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей по состоянию на 31 декабря 2004, 2005, 2006 и 2007 года.

115. По состоянию на 31 декабря 2007 года только в ЮНФПА достигнуто равное соотношение мужчин и женщин (52,14 процента) среди его сотрудников категории специалистов. ЮНИСЕФ весьма близок к достижению паритета. В МФСР и ЮНЕСКО доля женщин среди их сотрудников категории специалистов составляет 45 процентов; в МОТ, ВПП и ВОЗ – чуть выше 40 процентов (см. таблицу 7).

116. Однако женщины составляют явное большинство на должностях начального и младших классов категории специалистов, хотя в соотношении с общей численностью сотрудников категории специалистов эти цифры сравнительно невелики. Начиная с класса С-3 представленность женщин на должностях категории специалистов, за редкими исключениями, снижается (см. диаграмму III). Например, в ПРООН на конец 2008 года женщины составляли 42 процента всего международного персонала ПРООН категории специалистов. На женщины составляли 49 процентов сотрудников младшего руководящего звена, 38 процентов сотрудников среднего руководящего звена и 36 процентов сотрудников старшего руководящего звена¹¹. Несмотря на неуклонный прогресс, достижение равного соотношения мужчин и женщин на должностях старшего руководящего звена до сих пор остается нерешенной важной задачей почти во всех организациях, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития.

¹¹ По данным, представленным ПРООН Департаменту по экономическим и социальным вопросам в 2009 году.

Таблица 7

Численность и процентная доля женщин на должностях категории специалистов с разбивкой по классам в выборочных организациях, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития, по состоянию на 31 декабря 2007 года

Организация	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5	Д-1	Д-2	Выше ^a	Общая численность женщин на должностях категории специалистов
ПРООН	14	147	124	174	169	77	19	7	731
Представленность женщин в данном должностном классе (в процентах)	63,63	58,80	36,36	36,40	34,99	33,62	32,47	53,84	38,78
ЮНИСЕФ	5	154	246	252	97	13	5	2	774
Представленность женщин в данном должностном классе (в процентах)	33,33	64,17	48,14	47,55	39,43	37,14	38,46	66,67	48,59
ЮНФПА	1	42	29	61	92	23	5	3	256
Представленность женщин в данном должностном классе (в процентах)	100,0	76,36	61,70	46,21	49,46	43,40	35,71	66,67	52,14
ВПП	6	127	165	127	78	21	9	3	536
Представленность женщин в данном должностном классе (в процентах)	75,0	52,48	39,18	39,44	36,62	25,30	23,08	60,0	40,21
ВОЗ	6	82	148	253	184	44	13	7	737
Представленность женщин в данном должностном классе (в процентах)	78,0	59,42	50,68	48,75	34,26	20,95	24,53	28,0	41,36
МФСР	2	24	41	24	19	6	1	1	118
Представленность женщин в данном должностном классе (в процентах)	50,0	60,0	73,21	35,29	25,67	42,86	14,28	20,0	45,04
ЮНЕСКО	19	130	144	82	70	15	7	1	468
Представленность женщин в данном должностном классе (в процентах)	76,0	59,63	55,38	40,39	38,89	22,39	25,0	7,69	47,08
ФАО	4	81	117	99	68	15	5	2	391
Представленность женщин в данном должностном классе (в процентах)	28,57	53,29	44,49	25,45	23,37	13,76	13,51	1,25	30,76
ЮНИДО	1	8	19	16	9	8	0	0	61
Представленность женщин в данном должностном классе (в процентах)	100,0	50,0	30,64	31,37	12,68	26,67	0,0	0,0	25,74

Организация	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5	Д-1	Д-2	Выше ^a	Общая численность женщин на должностях категории специалистов
МОТ	0	13	59	91	71	30	6	4	274
Представленность женщин в данном должностном классе (в процентах)	Не при- мемо	76,47	52,21	43,96	29,83	47,62	28,57	44,44	41,01

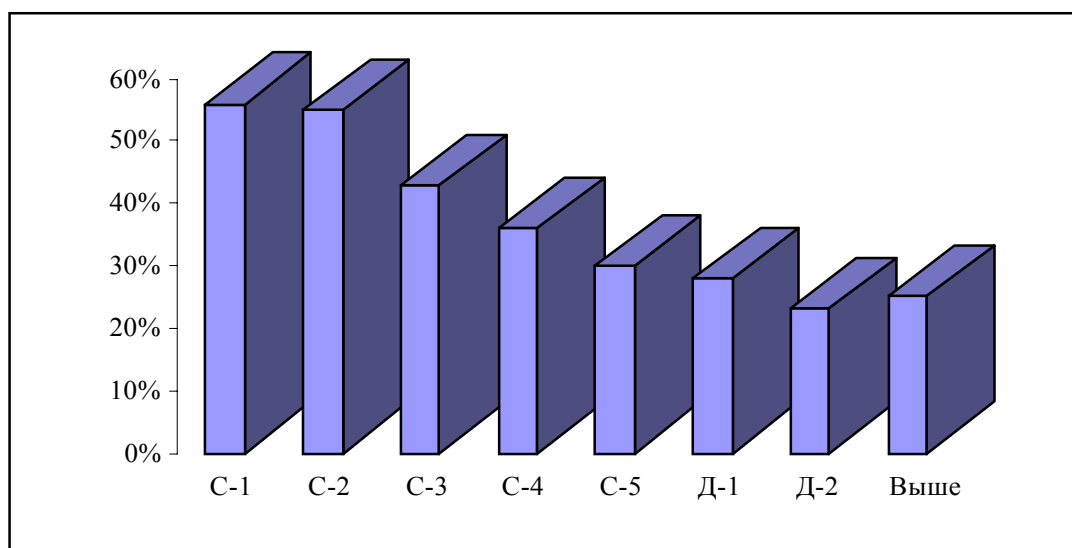
Источник: Данные кадровой статистики Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей по состоянию на 31 декабря 2007 года.

^a Определение класса должности, представленное КРС, см. на стр. 1 настоящего доклада.

Диаграмма III

Представленность женщин на должностях категории специалистов в общей системе Организации Объединенных Наций, с разбивкой по классам, по состоянию на 31 декабря 2007 года

(В процентах)



Источник: Данные кадровой статистики Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей по состоянию на 31 декабря 2007 года.

2. Инициативные стратегии поощрения справедливой представленности женщин

117. В организациях, входящих в Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития, применяются самые разные подходы в целях поощрения роста числа квалифицированных кандидатов-женщин и удержания на службе женщин, занимающих должности категории специалистов.

118. К числу наиболее часто применяемых планов относятся предоставление отпуска по семейным обстоятельствам, возможности работать на условиях неполного рабочего времени и специального отпуска без сохранения содержания и проведение разъяснительных мероприятий по вопросам борьбы с сексуальной эксплуатацией. Примерно в 15 организациях действует также политика в отношении трудоустройства супругов. Однако только в нескольких организациях введены такие новаторские меры, как возможность работы на неполной ставке, набор персонала среди целевой аудитории и проведение ежегодных проверок гендерной сбалансированности. Необходимо укрепить механизмы возложения ответственности на руководителей за выполнение принимаемых ими решений, касающихся создания сбалансированных в гендерном отношении условий труда¹².

119. В качестве стратегии достижения равного соотношения мужчин и женщин в 2008 году Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития приступила к реализации программы развития лидерских качеств среди женщин, цель которой состоит в выявлении проблем и выработке стратегий усиления работы по удержанию женщин на руководящих должностях в рамках системы Организации Объединенных Наций. В рамках программы, которая включает обучение навыкам руководящей работы и проведение инструктажа, собрались 35 женщин, занимающих должности координаторов-резидентов, с целью обмена опытом и коллективной выработки стратегий для преодоления проблем, препятствующих служебному росту женщин на должностях координаторов-резидентов и удержанию их на службе в рамках системы Организации Объединенных Наций. Основные рекомендации, выработанные в рамках программы, будут выполнены в 2009 году. Дополнительные целенаправленные усилия в масштабах всей системы (например, подготовка учебных курсов и/или учебных материалов) помогут готовить кандидатов для потенциального назначения на должности координаторов-резидентов, особенно среди отвечающих требованиям женщин и кандидатов из развивающихся стран, по всем организациям системы Организации Объединенных Наций.

120. В ПРООН задача достижения равного соотношения мужчин и женщин учтена в организационных механизмах подотчетности и контроля. В ПРООН введена аттестационная карточка гендерной и расовой сбалансированности, которая позволяет руководителям в штаб-квартире и в представительствах в странах оценивать свои успехи в плане достижения целевых показателей представленности мужчин и женщин, а также в плане формирования организационного климата, содействующего достижению равного соотношения мужчин и женщин. Стратегическим планом ПРООН предусматривается достижение к 2011 году 50-процентного соотношения мужчин и женщин на всех должностных уровнях среди международного персонала категории специалистов.

121. В некоторых организациях применяется практика гарантированных квот при продвижении женщин на должности уровней Д-1 и Д-2. ЮНИСЕФ сообщил об увеличении числа женщин на должностях старшего руководящего зве-

¹² Секретариатом КСГС опубликован аналитический доклад, в котором представлен анализ соотношения численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций в период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2006 года на основе данных кадровой статистики КСР и проведенного опроса. В докладе содержится также информация о последних изменениях в политике и принимаемых мерах по достижению гендерной сбалансированности по состоянию на январь 2008 года (ICSC/67/R.11).

на благодаря применению такого подхода. В 2008 году Фонд добился увеличения числа женщин на должностях уровня Д-2 на 7 процентов и на должностях уровней Д-1 и М-6 на 6 процентов. В ЮНИСЕФ действует такая политика набора кадров, в соответствии с которой при наличии неравного соотношения мужчин и женщин применяется принцип «набора двух женщин на каждые три вакансии». Цель — обеспечить равное соотношение мужчин и женщин к 2010 году. ЮНИСЕФ предоставляет своим сотрудникам в представительствах в странах целый ряд возможностей для более гармоничного совмещения производственных и семейных обязанностей.

122. В ЮНФПА (где уже достигнуто 50-процентное соотношение мужчин и женщин) проводится в жизнь всеобъемлющая политика превращения ЮНФПА в привлекательного нанимателя и ведется интенсивная работа по повышению благосостояния персонала (например, обеспечение гармоничного совмещения производственных и семейных обязанностей) и созданию позитивной рабочей атмосферы.

123. В ВПП имеется группа руководителей-женщин, которая занимается вопросом улучшения соотношения мужчин и женщин, в частности на должностях старшего руководящего звена. Основными элементами этой программы являются неформальные контакты и система наставничества в целях преодоления барьеров, с которыми сталкиваются женщины в процессе продвижения по служебной лестнице на должности старшего звена.

124. В ЮНИДО по итогам проведенных консультаций между персоналом и администрацией разработана директива по гендерным вопросам. В этой директиве содержатся положения, касающиеся гарантирования квот и подотчетности.

125. В МОТ применяется целостный подход. Ее отдел людских ресурсов и бюро по гендерным вопросам работают в тесном взаимодействии друг с другом в целях достижения равного соотношения мужчин и женщин к 2010 году. МОТ добивается неуклонного прогресса в этой области, опираясь на директиву 1999 года по вопросам обеспечения равенства мужчин и женщин и всестороннего учета гендерной проблематики. В соответствии с этой директивой в МОТ начато проведение серии всеохватывающих проверок гендерной сбалансированности, первого мероприятия подобного рода в рамках системы Организации Объединенных Наций¹³. Цель проверок состоит в поощрении лучшего понимания организацией того, как более эффективно осуществлять всесторонний учет гендерной проблематики в политике, программах и структурах учреждения.

126. В целом, удержание на службе женщин является одной из главных задач системы Организации Объединенных Наций, особенно на местах и в организациях, работающих в условиях гуманитарных кризисов и постконфликтных ситуаций. Решающую роль часто играют семейные обязанности. Семьи, где работают оба супруга, также сталкиваются со сложными проблемами. В будущем отдельные меры, осуществляемые разными организациями, должны применяться на согласованной и более слаженной основе.

¹³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101030.pdf.

IV. Выводы и рекомендации

127. Экономический и Социальный Совет может счесть целесообразным:

а) просить организации системы Организации Объединенных Наций мобилизовать достаточные людские ресурсы для поддержки разработки новых РПООНПР и предложить донорам оказать поддержку в этой связи;

б) просить организации системы Организации Объединенных Наций внести коррективы в процессы набора персонала и активизировать работу по поиску отвечающих требованиям национальных и международных сотрудников для занесения в реестр кандидатов для быстрого развертывания на этапах перехода от оказания чрезвычайной помощи к обеспечению развития;

в) обратиться к Группе Организации Объединенных Наций по вопросам развития и Колледжу персонала системы Организации Объединенных Наций с призывом продолжать наращивать знания и профессиональную подготовку по вопросам развития потенциала с опорой на уже достигнутые успехи;

г) рекомендовать системе Организации Объединенных Наций проводить, когда это целесообразно, оценки обеспеченности страновых групп Организации Объединенных Наций достаточными людскими ресурсами для того, чтобы решать приоритетные задачи, предусмотренные в РПООНПР или в документах по страновым программам;

д) просить организации системы Организации Объединенных Наций поддержать усилия Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, направленные на укрепление возможностей системы Организации Объединенных Наций в плане привлечения, обеспечения профессионального роста и удержания на службе подходящих кандидатов на должности координаторов-резидентов;

е) просить организации системы Организации Объединенных Наций шире пользоваться услугами Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций для профессиональной подготовки своего персонала, особенно членов страновых групп Организации Объединенных Наций;

ж) поощрять усилия, предпринимаемые организациями системы Организации Объединенных Наций по линии Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития и направленные на взаимное использование имеющихся у них возможностей в области профессиональной подготовки, в целях предоставления персоналу системы Организации Объединенных Наций, особенно на страновом уровне, максимальных возможностей для профессиональной подготовки и максимально широкого набора основных учебных курсов;

з) рекомендовать системе Организации Объединенных Наций через КСР и КМГС продолжать предпринимать в рамках плана действий КСР усилия по согласованию кадровых процедур в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций в качестве средства поддержания

слаженности в работе страновых групп Организации Объединенных Наций; в частности, поощрять принятие мер по согласованию видов контрактов, применяемых различными организациями, и разных критериев повышения в должности и набора персонала, а также мер по устранению других факторов, препятствующих межучрежденческой мобильности, со всесторонним учетом применяемой организациями конкретной политики, обусловленной возложенными на них разными мандатами, решениями руководящих органов и неравномерным распределением ресурсов;

i) рекомендовать в этой связи государствам-членам обеспечить финансовую поддержку плана КСР по согласованию деловой практики;

j) рекомендовать КСР, во взаимодействии с КМГС, продолжать свою работу по согласованию условий службы национальных сотрудников-специалистов;

k) с удовлетворением отметить разработку КСР всеобъемлющего плана действий по укреплению систем безопасности и рекомендовать организациям системы Организации Объединенных Наций, при осуществлении этого плана, продолжить изучение наилучших путей выполнения своих программ при одновременном обеспечении безопасности своего персонала;

l) принять к сведению демографический сдвиг, который произойдет в ближайшем будущем в структуре персонала системы Организации Объединенных Наций, и подчеркнуть необходимость стратегического планирования кадровых ресурсов в целях оказания инициативной поддержки в удовлетворении кадровых потребностей организаций системы Организации Объединенных Наций и в укреплении их способности решать приоритетные задачи в странах, где осуществляются программы;

m) рекомендовать системе Организации Объединенных Наций активизировать предпринимаемые ею усилия по обеспечению гендерной сбалансированности при осуществлении назначений на глобальном, региональном и страновом уровнях на должности, влияющие на оперативную деятельность в целях развития, в том числе при назначении на должности высокого уровня (Д-1 и Д-2) и на должности координаторов-резидентов;

n) рекомендовать КМГС, КСР и системе Организации Объединенных Наций содействовать проведению дальнейшего изучения ключевых вопросов управления людскими ресурсами для наполнения директивных решений в этой области реальным содержанием, а также разработать показатели, позволяющие следить за эффективностью управления людскими ресурсами в организациях общей системы Организации Объединенных Наций.