



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
13 May 2011
Russian
Original: English

Основная сессия 2011 года

Женева, 4-29 июля 2011 года

Пункт 15 предварительной повестки дня*

**Учебные и научно-исследовательские учреждения
Организации Объединенных Наций**

Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад подготовлен в соответствии с резолюцией 60/214 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея постановила, что двухгодичные доклады о деятельности Колледжа должны представляться не Генеральной Ассамблее, а Экономическому и Социальному Совету.

В докладе показано постепенное расширение деятельности Колледжа и его твердое намерение служить центром передового опыта в области обучения и управления знаниями в системе Организации Объединенных Наций в целом. Растущее доверие к работе Колледжа со стороны организаций системы Организации Объединенных Наций свидетельствует о значительном укреплении репутации, которого Колледж смог добиться и сохранить в течение отчетного периода.

За отчетный период показатель выполнения программ Колледжа составил более 89 процентов ориентированного на конкретные результаты бюджета 2010 года, и мероприятиями по обучению и профессиональной подготовке было охвачено более 20 тысяч человек.

В докладе Колледжу рекомендуется усиливать свою роль в области обучения и развития навыков руководства в системе Организации Объединенных Наций и применять свой потенциал в других сферах ее деятельности.

* E/2011/100



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Обзор деятельности	4
A. Формирование целостной культуры управления в системе Организации Объединенных Наций	6
B. Повышение общесистемной слаженности	6
C. Интенсификация обмена знаниями в системе	8
D. Оказание поддержки усилиям Организации Объединенных Наций по обеспечению мира и безопасности и охране персонала	10
III. Укрепление партнерских взаимосвязей	12
IV. Основные достижения	13
V. Рекомендации	14

I. Введение

1. Настоящий доклад подготовлен в соответствии с резолюцией 60/214 Генеральной Ассамблеи, в которой, среди прочего, Ассамблея вновь подтвердила «роль Колледжа персонала в качестве учреждения, занимающегося в масштабах всей системы накоплением и распространением знаний, профессиональной подготовкой и непрерывным обучением персонала системы Организации Объединенных Наций, в частности, в областях экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления». Она также постановила, что двухгодичные доклады о деятельности Колледжа должны представляться не Ассамблее, а Экономическому и Социальному Совету. Доклад охватывает двухгодичный период, прошедший со времени представления предыдущего доклада (E/2009/77).

2. В докладе освещается прогресс, достигнутый Колледжем на пути к его оптимальной цели – стать центром передового опыта в области обучения и профессиональной подготовки в системе Организации Объединенных Наций, и в то же время приводятся конкретные примеры усилий Колледжа, направленных на выполнение содержащегося в резолюции 60/214 призыва Генеральной Ассамблеи формировать целостную культуру управления в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, повышать общесистемную слаженность при помощи своего уникального межучрежденческого подхода к профессиональной подготовке, еще более активизировать участие в распространении знаний и оказывать поддержку в достижении согласованных на международном уровне целей в области развития и обеспечении мира и коллективной безопасности.

3. В докладе показано, насколько Колледж расширил свой охват, укрепил свое положение в системе Организации Объединенных Наций и диверсифицировал свое финансирование для обеспечения долгосрочной устойчивости. В разделе III доклада говорится о стратегии Колледжа в области партнерства, которая внесла свой вклад в достижение вышеуказанных целей, о внедрении 11 новых курсов и разработке трех новых информационных продуктов в 2010 году. В разделе IV представлен обзор прогресса, достигнутого Колледжем за двухгодичный отчетный период в отношении числа бенефициариев, учебного портфеля, ресурсов и структурной стабильности.

4. За пятнадцать лет своего существования Колледж персонала добился устойчивого прогресса в том, что касается числа сотрудников Организации Объединенных Наций, принимающих участие в его программах, уровня и диверсификации общего финансирования, тематического разнообразия учебных курсов и, что наиболее важно, качества услуг. Стартовав в 1996 году в качестве скромного проекта, программы которого в основном были направлены на обучение сотрудников Организации Объединенных Наций на местах и привлекали около 1000 участников в год, Колледж превратился в полноценного поставщика услуг в области обучения, рассчитанного на все управленческие уровни системы Организации Объединенных Наций и направленного на основные сферы деятельности в поддержку достижения целей Организации Объединенных Наций; только в 2010 году было охвачено 14 тысяч бенефициариев. В разделе V доклада государствам-членам предлагается рассмотреть эту растущую результативность в качестве основы для разработки рекомендаций относительно це-

лей Колледжа и его роли в сфере обучения и профессиональной подготовки в системе Организации Объединенных Наций.

II. Обзор деятельности

5. В соответствии с резолюцией 62/208 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просит Генерального секретаря, через Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций, и далее прилагать и интенсифицировать усилия, связанные с межучрежденческой мобильностью персонала, его перепрофилированием и перераспределением, а также с профессиональной подготовкой и повышением квалификации, в частности в Колледже персонала системы Организации Объединенных Наций в Турине, Италия, Колледж продолжает делать все возможное для оказания высококачественных услуг на межучрежденческом уровне.

6. Постепенное увеличение числа бенефициариев, прошедших подготовку за отчетный период, которое выросло на 23 процента в 2010 году, свидетельствует о способности Колледжа удовлетворять потребности системы Организации Объединенных Наций в профессиональной подготовке. При помощи самых современных методологий в очном и дистанционном обучении Колледжу удается привнести больше слаженности и координации в многочисленные инициативы системы Организации Объединенных Наций, поощряя множество ее организаций работать более последовательным образом. Межучрежденческий характер услуг Колледжа не только предотвращает дублирование в обучении, предлагаемом отдельными учреждениями, но также дополняет и обогащает их усилия.

7. В настоящем докладе деятельность Колледжа в области профессиональной подготовки и обучения за отчетный период рассматривается в рамках четырех основных тематических разделов: а) формирование целостной культуры управления в системе Организации Объединенных Наций; б) повышение общесистемной слаженности; с) интенсификация обмена знаниями в системе и d) оказание поддержки усилиям Организации Объединенных Наций по обеспечению мира и безопасности и защите персонала. Все представленные здесь мероприятия Колледжа персонала подкрепляются их межучрежденческим характером и направлены на усиление сотрудничества в рамках системы Организации Объединенных Наций, как это предусмотрено Уставом Колледжа (резолюция 55/278; приложение).

A. Формирование целостной культуры управления в системе Организации Объединенных Наций

8. Группа высокого уровня по вопросу о слаженности в системе Организации Объединенных Наций в своем докладе, озаглавленном «Единство действий Организации Объединенных Наций» (A/61/583), рекомендует: «К 2010 году следует провести кардинальный пересмотр программ профессиональной подготовки и развития карьеры персонала, с тем чтобы обеспечить повышение на всех уровнях системы мотивации сотрудников, работающих в Организации Объединенных Наций, и наличие у них надлежащих профессиональных навыков. Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций должен

иметь возможность обеспечивать подготовку сотрудников старшего руководящего звена Организации Объединенных Наций в вопросах исполнительного руководства. Это позволило бы эффективнее управлять процессами преобразований и способствовало бы формированию в системе Организации Объединенных Наций общей управленческой культуры».

9. Колледж активно откликнулся на эту рекомендацию, расширяя свои предложения в области исполнительного руководства, как на уровне центральных учреждений, так и на страновом уровне. Он также продолжает работу по совершенствованию профессиональных навыков молодых руководителей, проводя вводный курс для начинающих сотрудников. В начале 2009 года была разработана Программа для руководителей Организации Объединенных Наций, которая вскоре стала ведущей программой Колледжа персонала. С тех пор было организовано шесть групп для руководителей высшего звена, в которых прошли подготовку примерно 150 директоров, работающих в системе; еще два курса планируется провести во второй половине 2011 года.

10. Программа для руководителей Организации Объединенных Наций предоставляет директорам системы Организации Объединенных Наций инновационный форум для обучения, основанного на объединении теории с практикой. Благодаря своей структуре, Программа открывает доступ к новаторским знаниям в области решения ключевых глобальных проблем, стоящих перед Организацией Объединенных Наций, в то же время исследуя новейшие теории и тенденции в развитии навыков руководства. Она также предоставляет уникальную возможность для обмена опытом, практическими знаниями, извлеченными уроками и передовой практикой в области руководства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Программа направлена на воспитание руководителей, способных выполнять функции стратегического руководства, мыслящих и действующих новаторски и коллективно работающих в направлении дальнейшего осуществления мандата Организации. На протяжении отчетного периода в рамках Программы для руководителей Организации Объединенных Наций решались сложные проблемы руководства, концентрируя внимание участников на тематических вопросах этики и подотчетности, информационно-коммуникационных технологий, устойчивого развития, прав человека, мира и безопасности.

11. Всемирно известным руководителям, работающим в таких обширных сферах, как экономика, безопасность, бизнес и искусство, было предложено поделиться своим личным опытом в области руководства, предоставив участникам практические примеры, с помощью которых можно отразить, обсудить, апробировать и применить опыт коллективного руководства Организацией Объединенных Наций в безопасном и нешаблонном учебном пространстве. Программа постоянно получает очень высокие оценки. Полезным является участие преподавателей Гарвардского института государственного управления им. Джона Ф. Кеннеди, Массачусетского технологического института и Европейского института управления (INSEAD).

12. В целях дальнейшего укрепления потенциала сотрудников высшего руководящего звена страновых групп Организации Объединенных Наций, занимающихся вопросами развития и призванных координировать работу различных организаций системы Организации Объединенных Наций в развивающихся странах, за отчетный период Колледж персонала организовал проведение

для страновых групп восьми курсов по формированию навыков руководства и координации, подготовив более 200 сотрудников. Эта программа, инициированная в 2006 году, разработана специально для сотрудников старшего звена страновых групп Организации Объединенных Наций. Такие группы нуждаются не только в экспертах по управлению программами и проектами, но также и в руководителях, способных коллективно согласовывать и направлять их усилия и координировать работу самых разнообразных организаций на местах. Курс по формированию навыков руководства и координации для страновых групп включает такие вопросы, как улучшение руководства, ведение переговоров, координация, управление и навыки общения. Особое внимание уделяется тому, чтобы помочь сотрудникам приобрести необходимые навыки для решения деликатных вопросов культурного и политического характера.

13. Колледж персонала содействует формированию у сотрудников Организации Объединенных Наций в начале их карьеры целостной культуры управления и развитию у них чувства причастности к Организации. Поэтому он продолжает работу по организации профессиональной подготовки, совместно с Департаментом по экономическим и социальным вопросам, для новых молодых сотрудников, работающих по Программам младших сотрудников категории специалистов и стипендий Организации Объединенных Наций. Младшим сотрудникам категории специалистов предлагается комплексный обзор системы Организации Объединенных Наций, включая ее мандат, процедуры, основные ценности и необходимые профессиональные качества. Совершенствуются ключевые практические навыки, такие как управление проектным циклом, эффективные публичные выступления, межкультурное общение, искусство презентации и навыки письма. Программа также предоставляет уникальную возможность приступить к созданию надежной сети профессиональных контактов и обмена опытом. В общей сложности такую подготовку прошли 119 сотрудников.

В. Повышение общесистемной слаженности

14. Оказание поддержки усилиям Организации Объединенных Наций, направленным на повышение слаженности и эффективности в ее работе, является одной из основных целей Колледжа. Колледж тесно сотрудничает с Группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития в деле продвижения программы реформ Генерального секретаря на страновом уровне и оказывает поддержку персоналу Организации Объединенных Наций и его партнерам в области развития. Об этом важном партнерстве говорилось в докладе Генерального секретаря о проблемах в области людских ресурсов, с которыми сталкивается система развития Организации Объединенных Наций на страновом уровне (E/2009/75). В нем содержится рекомендация относительно того, чтобы Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития и Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций продолжали наращивать знания и профессиональную подготовку по вопросам развития потенциала с опорой на уже достигнутые успехи.

15. Мероприятия Колледжа персонала в этой области осуществляются в партнерстве с Координационной группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития и в основном направлены на оказание содействия в планировании и разработке стратегических мер в рамках Программы Организации

Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. Колледж организовал и провел более 70 учебных мероприятий и мероприятий по планированию для страновых групп Организации Объединенных Наций в одном только 2010 году. Он также оказывал содействие этим группам в более активном внедрении ключевых принципов разработки программ и деловой практики.

16. Помимо этого, Колледж оказывал разностороннюю поддержку страновым группам Организации Объединенных Наций и операциям по поддержанию мира, с тем чтобы дать им возможность проводить анализ конфликтных ситуаций и использовать его в качестве основы для процессов планирования и разработки программ, таких как Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, стратегическая оценка, комплексные стратегические рамки, оценка потребностей в постконфликтный период и приоритетный план миростроительства. Анализ конфликтных ситуаций, являющийся частью подготовительной фазы Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, помогает выбрать приоритеты, которые могут оказать долгосрочное стабилизирующее воздействие, и также используется миссиями и учреждениями Организации Объединенных Наций для формирования общего видения в отношении перспектив упрочения мира.

17. За отчетный период потенциал персонала Организации Объединенных Наций по эффективному применению подхода, учитывающего вопросы прав человека, и инструментов управления с ориентацией на результаты явился предметом 20 семинаров. На курсах используются тематические исследования и примеры, привлеченные непосредственно из опыта Организации Объединенных Наций в разных странах. Они дают участникам возможность ознакомиться с этими двумя ключевыми принципами разработки программ, понять, как они дополняют друг друга, и применять их в своей работе в области развития. Кроме того, были предприняты новые инициативы в области экологической устойчивости, снижения риска стихийных бедствий и изменения климата, и было организовано два семинара по подготовке инструкторов.

18. Колледж поддержал многочисленные призывы со стороны государств-членов и системы Организации Объединенных Наций ускорить достижение дальнейшего прогресса в деле гармонизации методов работы.¹ В 2010 году Миссия высокого уровня по вопросам деловой практики также представила свои рекомендации по этому вопросу. В этом же году Колледжем было организовано три семинара по подготовке инструкторов, которые способствовали укреплению странового потенциала, совершенствованию общих услуг и согласованию методов работы. Семинары также дали возможность идентифицировать конкретные случаи для согласования и упрощения методов работы в целях улучшения результатов осуществления программ, вносящих свой вклад в достижение Целей развития, сформулированных в Декларации тысячелетия.

19. Еще одной ключевой сферой, где необходимо повысить слаженность и улучшить согласование в системе Организации Объединенных Наций, является мониторинг и оценка. За отчетный период Колледж организовал подготовку примерно 100 сотрудников на своих курсах по вопросам оценки организации и воздействия, разработанных совместно с ROI Institute. Цель этих семинаров

¹ См. резолюции 59/250 и 63/311 Генеральной Ассамблеи.

заключается в том, чтобы дать участникам общее представление о практике проведения оценки в контексте Организации Объединенных Наций и ознакомить их с методологией оценки ROI Institute интерактивным путем при их непосредственном участии. В этом же направлении Колледж организует семинар под названием «Измерение в целях эффективного ориентированного на результаты управления» – межучрежденческий курс, который совершенствует профессиональные качества участников в плане методологии оценки, сбора и анализа данных, представления отчетности о результатах и использования данных для управления служебной деятельностью и позволяет обмениваться знаниями.

20. Колледж персонала продолжает оказывать услуги по обучению только что назначенных в страны сотрудников Организации Объединенных Наций по координации, которые играют решающую роль в оказании поддержки страновым группам в продвижении процесса реформирования Организации Объединенных Наций на страновом уровне. Недельная программа обучения проводится в Нью-Йорке до или вскоре после распределения только что назначенных сотрудников по координации на соответствующие места службы.

С. Интенсификация обмена знаниями в системе

21. Стремясь к удовлетворению потребности в совершенствовании понимания концепции управления и обмена знаниями и к формированию культуры сетевого взаимодействия в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций,² Колледж уделяет большое внимание разработке и предложению обучающих средств, которые могут быть полезны большому числу сотрудников Организации Объединенных Наций, работающих по всему миру, и внести эффективный вклад в процесс реформирования Организации Объединенных Наций. Используя новейшие интернет-технологии, Колледж интенсифицирует обучение в системе Организации Объединенных Наций наиболее рентабельным путем. Управление знаниями и обмен знаниями лежат в основе всей работы Колледжа, увязывая теорию с практикой в непрерывном цикле систематического генерирования, распространения и применения знаний. С учетом того, что акцент в работе Колледжа делается на межучрежденческом подходе, все инструменты управления знаниями и мероприятия Колледжа предназначены для того, чтобы дополнять усилия отдельных учреждений.

22. В 2010 году Колледж персонала и Координационная группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития совместно руководили двумя межучрежденческими ярмарками знаний, которые предоставили возможность для налаживания контактов, обучения и коллективного размышления в привлекательном, неформальном и стимулирующем окружении, весьма способствующем активному участию. Цель этих очных встреч специалистов-практиков состояла в том, чтобы предоставить сотрудникам Организации Объединенных Наций возможность взаимодействовать и учиться друг у друга, а также способствовать развитию культуры обмена знаниями. Помимо организации ярмарок, Колледж разработал и организовал проведение курса под названием «Думай с позиций ООН, действуй находчиво: используй опыт и передовую практику», цель которого — дальнейшее укрепление потенциала сотрудников по применению проверенных инструментов и методов управления знаниями. Курс

² См. E/AC.51/2006/2.

направлен на достижение изменений в культуре, устранение оперативной замкнутости, поощрение внутренних и межучрежденческих связей и расширение возможностей сотрудников Организации Объединенных Наций для оптимизации своих знаний и опыта путем развития необходимых навыков. Колледж добивается этого посредством практического и прагматичного похода к управлению знаниями.

23. На всех уровнях системы Организации Объединенных Наций регулярно осуществляется ряд инициатив, направленных на поощрение подхода, заключающегося в обучении на основе обмена, в том числе важные мероприятия по просьбе Административной канцелярии Генерального секретаря. Аналогичным образом Колледж проводит «серию диалогов» – мероприятий по обмену знаниями для заместителей Специальных представителей Генерального секретаря в политических и миротворческих миссиях в разных странах мира, а также для отдельных сотрудников центральных учреждений, занимающихся вопросами конфликтов. Два проведенных мероприятия финансировались правительством Германии и осуществлялись совместно с Центром международных миротворческих операций (Zentrum für Internationale Friedenseinsätze). Цель заключается в том, чтобы рассматривать возникающие тематические вопросы, относящиеся к миротворческой деятельности, оказанию помощи в целях развития и вмешательству в гуманитарных целях, а также предоставить уникальную возможность для обсуждения конкретных приоритетных тем.

24. В рамках ежегодного Форума руководителей, занимающихся вопросами обучения, Колледж продолжал собирать вместе представителей основных обучающих структур системы Организации Объединенных Наций, которые считают Форум идеальным местом для обсуждения общих проблем и могут воспользоваться знаниями и опытом сотрудников старшего руководящего звена системы Организации Объединенных Наций и всемирно известных деятелей в этой области.

25. Колледж также приступил к осуществлению ряда новых инициатив, направленных на предоставление участникам возможности обмениваться знаниями, обсудить опыт своих учреждений и приобрести новые навыки. В 2010 году в рамках инициативы Обмен опытом в области стратегического обучения по теме «Вероисповедание и развитие» была проведена встреча представителей восьми структур Организации Объединенных Наций и представителей религиозных организаций для обсуждения вопросов взаимодействия между вероисповеданием и развитием. Обмен практическим опытом и уроками, извлеченными из партнерских отношений между Организацией Объединенных Наций и религиозными организациями, помог оценить взаимосвязь между вероисповеданием и развитием и их взаимное влияние. Это мероприятие станет частью нового продукта Колледжа.

26. Другие мероприятия по обмену знаниями, организованные Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций за отчетный период, включали мероприятие по теме «Осуществление ответственности по защите» и круглый стол по вопросу «Негосударственные субъекты: их воздействие на международное гуманитарное право и ответственность по защите», организованные совместно с Международным институтом гуманитарного права; форум для специалистов-практиков, занимающихся проблемами коренных народов и миростроительством, и Барселонский форум по вопросам децентрализованно-

го управления и предотвращения конфликтов, организованный совместно с правительством Каталонии, Испания, а также ряд встреч, посвященных организации курса по гендерной тематике.

27. Колледж стал более активно участвовать в разработке онлайн-инструментов и мероприятий для системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы улучшить охват своими услугами по доступной стоимости. Помимо вводного курса на диске CD-Rom, озаглавленного «Добро пожаловать в ООН» (многоязычный онлайн-вводный курс, призванный ознакомить новый персонал с системой Организации Объединенных Наций), была внедрена новая онлайн-платформа под названием «Кампус знаний ООН» (UNKampus), служащая «единой точкой входа» для всех мероприятий Колледжа и предоставляющая несколько возможностей сотрудникам Организации Объединенных Наций, в том числе возможность записываться на какие-либо курсы, вносить свой вклад в онлайн-дискуссии, просить поддержку у сотрудников или предоставлять ее, устанавливать контакты, посещать веб-семинары и скачивать ресурсы. При помощи этой платформы было создано более 20 новых сообществ практики.

28. В сотрудничестве с Координационной группой Организации Объединенных Наций по вопросам развития за отчетный период был также разработан ряд онлайн-инструментальных комплектов. Эти доступные сейчас комплекты охватывают широкий диапазон областей. В области мира и безопасности был разработан инструментальный комплект для оценки потребностей в постконфликтный период, с тем чтобы помочь пользователям обдумать все аспекты постконфликтных ситуаций; два других комплекта предназначены для усиления потенциала персонала в области анализа предотвращения конфликтов, расстановки приоритетов и оценки потенциала по проведению анализа предотвращения конфликтов. В области подхода к разработке программ с позиций прав человека, в рамках системы получила широкое распространение онлайн-аналитическая компиляция тематических исследований и извлеченных уроков по этой теме. Кроме того, в 2009 году Колледж оказал поддержку в доработке и внедрении инструментального комплекта Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, разработанного для оказания помощи страновым группам Организации Объединенных Наций в принятии, на добровольной основе, элементов подхода с позиции «единства действий» как к разработке программ, так и к деловой практике. Помимо этого, в 2009 году был распространен инструментальный электронный обучения процессам разработки общих страновых программ в качестве онлайн-ресурса с целью объединения всего опыта, полученного на страновом уровне, и инструментов, связанных с разработкой и осуществлением программ и операций.

D. Оказание поддержки усилиям Организации Объединенных Наций по обеспечению мира и безопасности и охране персонала

29. На протяжении отчетного периода Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций продолжал удовлетворять просьбы, поступавшие от системы Организации Объединенных Наций относительно организации

подготовки в области охраны персонала, анализа и предотвращения конфликтов и миростроительства, расширяя спектр предлагаемых продуктов.

30. Колледж старается удовлетворить растущий спрос на обучение вопросам охраны и безопасности сотрудников Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, подвергающихся опасности в ходе своей работы в затронутых конфликтами районах, что было недавно подчеркнуто Генеральной Ассамблеей в резолюции 65/132. Его программа «Подходы к ситуациям на местах с точки зрения обеспечения охраны и безопасности», разработанная совместно с Департаментом по вопросам охраны и безопасности, состоит из основных модулей или тем, таких как радиосвязь, личная безопасность, информирование о минной опасности, передвижение, безопасность автоколонн и транспортных средств, система управления безопасностью Организации Объединенных Наций, информированность в вопросах культуры, действия в критической ситуации, методы снятия стресса, обеспечение выживания заложников и оказание первой помощи. Учебные материалы можно переделывать, исходя из потребностей безопасности и охраны в конкретной стране. Проведение подготовки на местах обеспечивается резервом аттестованных инструкторов Колледжа, участвующих в семинарах по подготовке инструкторов. Благодаря этому достигается идеальное умноженное воздействие, которое позволяет увеличить до максимума охват программой, в рамках которой, начиная с 2009 года, приблизительно 7000 человек обучились методам обеспечения безопасности в полевых условиях с получением сертификатов.

31. В области предотвращения конфликтов Колледж разработал ряд межучрежденческих курсов, сосредоточенных на ключевых вопросах, таких как взаимосвязь между природными ресурсами и конфликтами и понимание того, каким образом децентрализованное управление может способствовать усилиям по предотвращению конфликтов и миростроительству в изменчивых и постконфликтных условиях.

32. Анализ конфликтных ситуаций — основной аспект в работе по предотвращению конфликтов и миростроительству — обеспечивает объективные критерии для установления приоритетов и вносит вклад в оценку воздействия превентивных программ и программ по упрочению мира. В то же время, он формирует основу для любых мер по установлению мира, поскольку основательные оценки конфликтных ситуаций помогают посредникам по установлению мира наилучшим образом удовлетворить потребности и интересы различных заинтересованных сторон, вовлеченных в конфликт. В этой области Колледж предлагает курс «Анализ конфликтных ситуаций для их предотвращения и миростроительства» с целью укрепления потенциала сотрудников Организации Объединенных Наций в плане анализа конфликтов как в превентивных целях, так и в целях миростроительства. Курс дает практические навыки использования анализа конфликтов в ситуациях ухудшающейся безопасности людей, вооруженных конфликтов, политических кризисов и других угроз миру.

33. В 2010 году был организован учебный курс под названием «Предотвращение конфликтов: анализ для подготовки инструкторов»; он будет повторяться в 2011 году. Курс направлен на создание резерва инструкторов и консультантов, знакомых с процессами анализа конфликтных ситуаций, миростроительства и предотвращения конфликтов и готовых предоставить услуги по подготов-

ке, проведению консультаций и укреплению потенциала персоналу Организации Объединенных Наций на местах.

III. Укрепление партнерских взаимосвязей

34. При осуществлении своего мандата Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций работает с различными партнерами в системе Организации. Начиная с 2007 года, успешное совместное руководство Колледжем и Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР)³ позволило этим двум организациям работать с большей синергетикой, дополняя друг друга и обмениваясь знаниями и опытом. Это соответствует резолюции 60/214 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея призывает к тесному сотрудничеству между двумя учебными заведениями.

35. Значительным событием в развитии стратегии партнерства явилось создание в 2010 году трехстороннего альянса между Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций, Департаментом операций по поддержанию мира/Департаментом полевой поддержки и ЮНИТАР. Это новое начинание было разработано в ответ на доклад Генерального секретаря о ходе осуществления профессиональной подготовки по вопросам поддержания мира (A/65/644 и Corr.1), в котором он призывает трех субъектов к сотрудничеству в организации курса для старших руководителей миссий и в разработке и внедрении общей учебной программы для миротворцев и вариантов подготовки по заданным сценариям.

36. Это призыв был еще более акцентирован в последнем независимом докладе Консультативной группы высокого уровня по вопросу о гражданском потенциале в постконфликтный период (см. A/65/747–S/2011/85). В этом докладе Группа в рекомендации 10 четко очерчивает роль Колледжа как одного из основных поставщиков услуг в области подготовки по вопросам укрепления потенциала в системе и призывает его, вместе с другими партнерами по организации подготовки, определить, где необходимы специальные знания, и затем либо наладить обучение, либо найти соответствующие внешние источники; разработать механизм официальной оценки качества обучения, который действовал бы на основе возмещения расходов и обеспечивал приемлемый уровень качества программ; и инвестировать средства в обучение навыкам реагирования в кризисных ситуациях.

37. Рамки сотрудничества будут официально оформлены в 2011 году, что позволит Колледжу персонала системы Организации Объединенных Наций и ЮНИТАР оказывать поддержку Департаменту операций по поддержанию мира и Департаменту полевой поддержки в обеспечении руководства, а также в организации специальной и технической подготовки их гражданских сотрудников.

38. Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций также установил партнерские отношения с международными финансовыми учреждениями и частным сектором, в то же время продолжая развивать связи с пред-

³ Помощник Генерального секретаря Карлос Лопес является директором Колледжа, а также Исполнительным директором ЮНИТАР.

ставителями неправительственных организаций, таких как Гринпис и организация «Каждому ребенку по компьютеру», которые также внесли вклад в организованные Колледжем мероприятия. В 2010 году, в рамках усилий по активизации отношений с институтами стран Юга, к проведению курсов Колледжа были привлечены лекторы из Африканского института экономического развития и планирования в Дакаре и Индийского института управления. В 2011 году будут установлены новые партнерские связи с институтами и университетами в других регионах.

IV. Основные достижения

39. В 2010 году общий доход Колледжа увеличился на 18 процентов по сравнению с предыдущим годом. За тот же период расходы выросли на 21 процент. Резкое увеличение дохода благодаря собственным усилиям с 56 процентов общего дохода в 2009 году до 70 процентов в 2010 году отражает стратегию Колледжа, направленную на уменьшение зависимости от доноров.

40. При общем количестве персонала менее 40 человек, Колледж проделал значительный объем работы в 2009 и 2010 годах. Были достигнуты обнадеживающие результаты во всех программных сферах, при этом показатель выполнения программ составил более 89 процентов ориентированного на конкретные результаты бюджета на 2010 год, и число бенефициариев, охваченных мероприятиями Колледжа по обучению и профессиональной подготовке, увеличилось на 23 процента по сравнению с 2009 годом. За отчетный период услугами Колледжа было охвачено более 20 тысяч сотрудников Организации Объединенных Наций.

41. Растущее доверие системы Организации Объединенных Наций к деятельности Колледжа свидетельствует о значительном позитивном сдвиге в отношении его репутации, которого Колледж смог добиться и сохранить за последние два года. Его положение в системе Организации Объединенных Наций свидетельствует о беспрецедентном укреплении авторитета благодаря постоянному совершенствованию как качества предоставляемых им услуг, так и его собственной структуры внутреннего управления. Этот позитивный сдвиг в сторону повышения репутации превратил Колледж в основного союзника межучрежденческих органов по разработке политики, таких как Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций, Комитет высокого уровня по программам и Комитет высокого уровня по вопросам управления, которые в настоящее время полагаются на работу Колледжа на межучрежденческом уровне в том, что касается организации обучения в масштабах всей системы.

42. Совершенствованию программ Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций также способствовало проведение ряда реформ, которые сейчас позволяют Колледжу выполнять свой мандат более эффективно и результативно. 2010 год ознаменовал заключительный этап долгожданного процесса реформирования структуры управления Колледжа, начатого в 2008 году и одобренного Экономическим и Социальным Советом на его основной сессии в 2009 году⁴.

⁴ См. резолюцию 2009/10.

43. В 2010 году недавно назначенный Совет управляющих провел два заседания под руководством Первого заместителя Генерального секретаря, тем самым обеспечив долгосрочную стабильность и руководство стратегическим направлением деятельности Колледжа и продемонстрировав решительную поддержку и приверженность его целям и программным приоритетам. В 2011 году будет назначена новая экспертная Группа технической оценки; ее члены будут отбираться внутри и вне системы Организации среди известных экспертов, обладающих значительными познаниями в области обучения, профессиональной подготовки и управления знаниями в сферах, являющихся объектами программ Колледжа. Группа осуществит анализ программ и подготовит рекомендации относительно программных мероприятий Колледжа.

V. Рекомендации

44. За отчетный период Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций добился значительных результатов. Заметно расширилась программа курсов, существенно увеличилось число бенефициариев, и Колледж надеется сохранить эту тенденцию в будущем.

45. В свете принимаемых мер по укреплению общесистемной слаженности, повышению эффективности системы, наращиванию потенциала персонала в основных сферах деятельности и совершенствованию навыков руководства для Организации Объединенных Наций двадцать первого века, Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций наилучшим образом подходит для того, чтобы играть еще более существенную роль в обучении, профессиональной подготовке и управлении знаниями на межучрежденческом уровне. Государствам-членам рекомендуется конкретно указывать Колледж в качестве координатора обучения и совершенствования навыков руководства в системе Организации Объединенных Наций посредством четко сформулированных ссылок в различных резолюциях, касающихся этих вопросов.