Генеральная Ассамблея

Distr.: General
7 November 2018
Russian
Original: English

Семьдесят третья сессия
Пункт 141 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Управление людскими ресурсами

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел следующие пять докладов Генерального секретаря по вопросу об управлении людскими ресурсами:

a) состав Секретариата: демографические характеристики персонала (A/73/79);

b) состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики (A/73/79/Add.1);

c) глобальная стратегия в области людских ресурсов на 2019–2021 годы: повышение эффективности, транспарентности и подотчетности Организации Объединенных Наций (A/73/372);

d) обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами за период 2017–2018 годов (A/73/372/Add.1);

e) оценка системы желательных квот (A/73/372/Add.3).

2. В ходе рассмотрения докладов Консультативный комитет встречался с представителями Генерального секретаря, которые сообщили дополнительную информацию и дали дополнительные разъяснения, а в заключение представили письменные ответы, которые были получены 5 ноября 2018 года.

3. В разделе II настоящего доклада Консультативный комитет высказывает свои замечания по составу Секретариата и анализу тенденций в этой области. В разделе III изложены замечания и рекомендации Комитета по предложениям Генерального секретаря, содержащимся в пункте 150 его доклада об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами за период 2017–2018 годов. В разделе IV настоящего доклада рассматривается глобальная стратегия в области людских ресурсов на 2019–2021 годы, предложенная Генеральным секретарем, и смежные вопросы, касающиеся управления людскими ресурсами. В

Просьба отправить на вторичную переработку

разделе V содержатся замечания Комитета по докладу Генерального секретаря об оценке системы желательных квот.

4. Замечания и рекомендации Консультативного комитета по смежным вопросам, содержащимся в докладах Генерального секретаря о мобильности (A/73/372/Add.2) и поправках к Положениям и Правилам о персонале (A/73/378), будут отражены в отдельных докладах. Кроме того, в своем докладе от 18 июля 2018 года (A/73/183) Комитет вынес замечания и рекомендации по докладам Генерального секретаря, касающимся практики в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля — 31 декабря 2017 года (A/73/71) и деятельности Бюро по вопросам этики (A/73/89).

II. Состав Секретариата

5. Доклад Генерального секретаря о демографических характеристиках персонала (A/73/79), охватывающий период с 1 января по 31 декабря 2017 года, был представлен во исполнение различных резолюций Генеральной Ассамблеи по вопросам управления людскими ресурсами, последними из которых являются резолюции 66/234, 67/255, 68/252, 71/263 и 72/254. В докладе представлена демографическая информация о персонале Секретариата во всем мире, общая численность которого на 31 декабря 2017 года составляла 38 105 человек. В добавлении в докладу представлена демографическая информация о безвозмездно предоставляемом персонале, пенсионерах, консультантах и индивидуальных подрядчиках, нанятых в двухгодичном периоде 2016–2017 годов. Численность лиц этих категорий, нанятых в указанный период, составляла: 4812 человек, относящихся к безвозмездно предоставляемому персоналу, 1362 пенсионера и 27 958 консультантов и индивидуальных подрядчиков (см. A/73/79/Add.1, резюме).

Анализ тенденций

6. Отмечая определенное улучшение формата представления статистической информации о тенденциях, Консультативный комитет вместе с тем указывает, что он неоднократно подчеркивал необходимость проведения более обстоятельного анализа тенденций, в том числе выявления причин различных тенденций в демографическом составе персонала, особенно тенденций, проявившихся в период после издания доклада за предыдущий год, с тем чтобы Генеральной Ассамблее было легче понять смысл, скрывающийся за статистическими данными и таблицами[1].

7. Что касается тенденций, которые можно выявить на основе данных, содержащихся в последнем докладе (см. A/73/79, таблица 2), то Генеральный секретарь указывает, что за прошедшие 3,5 года с 30 июня 2014 года по 31 декабря 2017 года: a) численность персонала Секретариата и смежных структур системы Организации Объединенных Наций увеличилась на 1,3 процента с 74 960 человек до 75 903 человек; b) численность персонала Секретариата сократилась на 8 процентов с 41 426 человек до 38 105 человек, что было обусловлено главным образом сокращением численности персонала в полевых операциях в связи с их частичным свертыванием или закрытием; c) в рамках Секретариата доля сотрудников Секретариата категории специалистов и выше в общей численности персонала увеличилась с 30 процентов до 33 процентов, а доля сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий сократилась с 60 процентов до

[1] См. A/67/545, пункт 138; A/68/523, пункт 5; A/69/572, пункт 128; A/70/764, пункт 8; и A/72/558, пункт 6.

57 процентов; d) доля сотрудников на постоянных или непрерывных контрактах в общей численности персонала увеличилась с 17 процентов до 26 процентов, а доля сотрудников на срочных контрактах уменьшилась с 78 процентов до 67 процентов; e) доля женщин в общей численности персонала увеличилась с 34,1 процента до 35,9 процента, при этом доля женщин, работающих в полевых операциях (22,3 процента), была намного ниже, чем в неполевых операциях (48,4 процента); f) средний возраст сотрудников Секретариата повысился с 43,8 до 45,1 года (см. также пункты 13–15 ниже); g) число сотрудников Секретариата с географическим статусом увеличилось на 6 процентов с 2901 человека до 3074 человек; h) число государств-членов, представленных в пределах желательной квоты на должностях, подлежащих географическому распределению (см. также пункты 10–12 ниже), сократилось на 14 процентов со 120 до 103; и i) средняя продолжительность службы в Секретариате увеличилась с 7,2 года в 2014 году (см. A/69/292, таблица 12) до 8,4 года по состоянию на 31 декабря 2017 года (см. A/73/79, таблица 13).

8. Консультативный комитет отмечает, что тенденции изменения состава Секретариата, описанные в нынешнем докладе, остаются в значительной степени такими же, как они были изложены в предыдущих докладах (см. A/71/557, пункт 105, и A/72/558, пункт 7). **Комитет с озабоченностью отмечает, что в последних докладах по вопросу об управлении людскими ресурсами содержится мало аналитической информации, касающейся связи между выявленными тенденциями и сохраняющимися или назревающими кадровыми проблемами, на которые указывают эти тенденции, и мало информации, касающейся конкретных предлагаемых мер (см. пункты 32 и 61 ниже). В этой связи Комитет считает, что было бы полезно представлять более подробную аналитическую информацию, касающуюся возникающих новых тенденций, например сокращения численности персонала в Секретариате, и их последствий.**

9. Консультативный комитет отмечает также, что данные доклады Генерального секретаря являются первыми докладами, в которых данные о составе Секретариата представлены на основе календарного года, после того, как Генеральная Ассамблея одобрила предложение изменить границы отчетного периода, чтобы обеспечить достаточный запас времени для анализа данных (см. резолюцию 71/263, пункт 3; см. также A/71/557, пункт 102, и A/72/558, пункт 4). Комитет напоминает о том, что, хотя он не возражал против предложенного изменения цикла отчетности, он подчеркнул, что сама по себе корректировка цикла отчетности не улучшит аналитических свойств доклада (см. A/71/557, пункт 103). **Комитет напоминает о своих рекомендациях, касающихся качества аналитических выкладок, приводимых в докладе (см. A/71/557, пункты 103 и 108, и A/72/558, пункт 8), и вновь отмечает, что в докладах о составе Секретариата содержится недостаточно аналитических данных о тенденциях, которые необходимы для понимания их коренных причин с целью разработки мер по исправлению положения и совершенствованию методов работы. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представлять в будущих докладах о составе Секретариата более подробный и значимый анализ тенденций и их причин с указанием, в надлежащих случаях, мер по исправлению положения для решения существующих проблем.**

Географическое представительство

10. Генеральный секретарь указывает, что за период с 2014 по 2017 год число государств-членов, представленных в пределах желательной квоты, сократилось на 14 процентов со 120 до 103 (см. пункт 7 h) выше). За период с 1 января по

31 декабря 2017 года на должности в Секретариате, подлежащие географическому распределению, было назначено 168 сотрудников, из них 54 сотрудника были назначены из чрезмерно представленных стран (см. A/73/79, пункт 44 и таблица 26). Консультативный комитет отмечает, что значительное число государств-членов находятся близко к нижнему пределу их желательной квоты и рискуют перейти в категорию недопредставленных стран (там же, приложение, таблица 2.A). В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что Группа по информационно-разъяснительной работе Управления людских ресурсов периодически связывается с непредставленными и недопредставленными государствами-членами, предлагая им помощь в проведении информационно-разъяснительной работы и агитационно-просветительские услуги.

11. Консультативный комитет ссылается на положение пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, согласно которому должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Комитет отмечает, что созданная в 1960 году система желательных квот, которая позволяет оценивать прогресс в достижении цели справедливого географического распределения персонала в Секретариате, до сих пор не может обеспечить представленности всех государств-членов в пределах желательной квоты (см. резолюцию 1559 (XV) Генеральной Ассамблеи, пункт 1). Комитет напоминает о том, что Ассамблея в своей резолюции 71/263 (пункты 9 и 17) призвала обеспечить достижение справедливого географического распределения в Секретариате.

12. **Консультативный комитет с обеспокоенностью отмечает, что в период с 2014 года число государств-членов, относящихся к категориям непредставленных и недопредставленных стран, увеличивалось и что ряд государств-членов рискуют оказаться в категории недопредставленных стран. Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря принять конкретные меры для решения задачи достижения справедливого географического представительства в Секретариате и представить информацию по этому вопросу Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии (см. также пункты 61 и 82 ниже).**

Старение персонала и омоложение Секретариата

13. Генеральный секретарь указывает, что за период с 30 июня 2014 года по 31 декабря 2017 года средний возраст сотрудников Секретариата повысился с 43,8 до 45,1 года (см. пункт 7 f) выше). Консультативный комитет напоминает о том, что первоначальный анализ этой тенденции был проведен в одном из его предыдущих докладов о составе Секретариата (см. A/71/557, пункты 106–108).

14. Согласно докладам Генерального секретаря, за период с 2014 по 2017 год число должностей классов С-1 и С-2 сократилось с 1373 до 1315 (см. A/69/292, таблица 8, и A/73/79, таблица 8). **Консультативный комитет напоминает о своих замечаниях, которые он высказывал в отношении целого ряда бюджетных предложений и докладов по вопросу об управлении людскими ресурсами и которые заключаются в том, что сокращение числа должностей категории специалистов начального уровня ограничивает возможности Организации привлекать и обучать молодых способных специалистов в рамках своих усилий по омоложению кадрового состава[2].**

15. **Консультативный комитет вновь подчеркивает свою озабоченность по поводу сокращения числа должностей категории специалистов начального**

[2] См. A/66/7, пункт 86; A/68/7, пункты 86 и 87; A/69/572, пункт 105; A/71/557, пункт 41; и A/72/558, пункт 13.

уровня и того пагубного воздействия, которое такое сокращение окажет на достижение важных целей в кадровой области, включая омоложение кадрового состава и обеспечение сбалансированного географического представительства, а также на возможности карьерного роста (см. также A/71/557, пункт 41). Комитет рекомендует включить в доклад Генерального секретаря дополнительный анализ и рекомендации, касающиеся долгосрочных решений, для рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят четвертой сессии (см. также пункт 82 ниже).

Наем сотрудников, вышедших на пенсию

16. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что в двухгодичном периоде 2016–2017 годов Секретариатом было нанято 1203 пенсионера, что больше числа пенсионеров, нанятых в 2012–2013 годах (1133 человека), и числа пенсионеров, нанятых в 2014–2015 годах (1193 человека). Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению был главной структурой, которая пользовалась услугами пенсионеров, которых всего за двухгодичный период было нанято 528 человек. Кроме того, в 2016–2017 годах были наняты 93 бывших сотрудника, не вышедших на пенсию, и 79 сотрудников были оставлены на службе после достижения возраста выхода на пенсию. В общей сложности 1362 пенсионера, бывших сотрудника, не вышедших на пенсию, и сотрудника, оставленных на службе после достижения возраста выхода на пенсию, проработали 215 742 дня, что за весь двухгодичный период составляет в среднем 158 рабочих дней на человека. Генеральный секретарь указывает также, что 666 пенсионеров были наняты в качестве консультантов и индивидуальных подрядчиков (см. A/73/79/Add.1, таблицы 5–9 и 26). Дополнительные замечания, касающиеся найма пенсионеров, содержатся в пунктах 44–47 ниже.

Должности старшего звена

17. Согласно докладу Генерального секретаря, по состоянию на 31 декабря 2017 года должности уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря[3] занимали в общей сложности 150 сотрудников Секретариата (см. A/73/79, таблица 8) по сравнению со 159 и 166 сотрудниками Секретариата, которые занимали должности этих уровней по состоянию соответственно на 30 июня 2017 года и на 30 июня 2016 года. Хотя Консультативный комитет отмечает сокращение числа сотрудников таких уровней в течение двух периодов подряд, он напоминает о том, что в 2011 году на должностях этих уровней работало 143 сотрудника (см. A/71/557, пункт 112). Комитет считает, что динамику изменения числа сотрудников старшего звена следует рассматривать в контексте неуклонного сокращения общей численности персонала Секретариата, происходящего в последние годы (см. пункт 7 b) выше и A/73/79, диаграмма I). Кроме того, в ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что, хотя стандарты определения классов должностей не распространяются на должности выше уровня Д-2, закрепленные в них принципы применяются при оценке должностей уровня помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря. Эти принципы включают изучение: a) характера работы, что предполагает анализ сферы компетенции и полномочий; b) благоприятных внешних условий, к которым относятся организационный контекст и публичность/работа; c) партнерских связей, в том числе контактов и общности интересов; и d) результатов, с точки зрения отдачи от деятельности, руководящей роли и предпринимаемых действий.

[3] К ним относятся штатные и временные должности, финансируемые из всех источников (см. приложение к настоящему докладу).

18. **Признавая сокращение числа сотрудников высокого уровня по сравнению с предыдущими двумя отчетными периодами, Консультативный комитет вместе с тем вновь подчеркивает сохраняющуюся необходимость следить за общей «формой» Организации и добиваться того, чтобы любые будущие предложения об учреждении должностей высокого уровня предусматривали проведение углубленного обзора существующих функций и структур, с тем чтобы свести к минимуму любое возможное дублирование функциональных обязанностей на уровне высшего руководства Организации (см. A/71/557, пункт 114). Кроме того, принципы, закрепленные в стандартах определения классов должностей, должны по-прежнему учитываться при создании предлагаемых должностей уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, в частности должностей на полной ставке, с тем чтобы обеспечить установление класса таких должностей соразмерно уровню связанной с ними ответственности и рабочей нагрузки.**

Источники финансирования штатных и временных должностей в Секретариате

19. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация об источниках финансирования должностей 38 105 сотрудников, работавших в Секретариате по состоянию на 31 декабря 2017 года, в разбивке по категориям и классам/разрядам (см. приложение). На основании полученной информации Комитет отмечает, что 14 499 должностей финансировались из регулярного бюджета, 15 804 должности — из прочих ресурсов, формируемых за счет начисленных взносов, и 5626 должностей — из внебюджетных источников. Кроме того, 2176 сотрудников находятся в административном ведении Программы развития Организации Объединенных Наций. На данный момент источники финансирования этих должностей пока не были подтверждены. **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включать в его будущие доклады по вопросу об управлении людскими ресурсами информацию об источниках финансирования всех штатных и временных должностей в Секретариате и соответствующих тенденциях их изменения во времени.**

Рекомендация

20. Решения, которые требуется принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 55 доклада Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/73/79) и в пункте 31 доклада Генерального секретаря «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики» (A/73/79/Add.1). **С учетом своих замечаний и рекомендаций, изложенных в разделе II настоящего доклада, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (A/73/79 и A/73/79/Add.1).**

III. Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами за период 2017–2018 годов

21. В докладе Генерального секретаря (A/73/372/Add.1) представлена обновленная информация об инициативах по реформированию системы управления людскими ресурсами за период после семьдесят первой сессии Генеральной Ассамблеи. Информация о достигнутом прогрессе и предлагаемых рекомендациях

содержится в разделе II доклада и охватывает такие области, как директивные положения и условия службы; кадровая работа; управление служебной деятельностью; обучение и развитие карьеры; и здоровье и благополучие персонала.

22. В частности, в докладе представлена информация о текущей работе по упрощению и упорядочению нормативной базы. Секретариат приступил к проведению всеобъемлющего обзора нормативной базы Организации в партнерстве с фондами и программами Организации Объединенных Наций. В докладе указано, что после полного пересмотра нормативной базы она будет содержать упрощенные и упорядоченные директивные положения, касающиеся стратегического управления людскими ресурсами. Этот процесс включал также проведение первого за период с 1947 года всеобъемлющего обзора полного свода Положений и Правил о персонале Организации Объединенных Наций, по результатам которого был представлен доклад Генерального секретаря о поправках к Положениям и Правилам о персонале (A/73/378). Соответствующие замечания и рекомендации Консультативного комитета будут изданы в отдельном докладе (см. пункт 4 выше). В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что за период с января 2017 года были упрощены, обновлены или заново составлены и введены в действие 102 административные инструкции и что 95 инструкций были упразднены, поскольку они устарели и утратили актуальность[4].

23. Предложения Генерального секретаря, представляемые на утверждение Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 150 его доклада в следующем виде:

a) распространение принципа равного отношения ко всем кандидатам на должности категории специалистов классов С-1 и С-2 (кроме выделенных для программы для молодых специалистов) и класса С-3 на сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и на сотрудников категории полевой службы до уровня ПС-5 включительно[5] (см. также пункт 26 ниже);

b) исключение из программы для молодых специалистов элемента перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, с тем чтобы должности классов С-1 и С-2, подпадающие под действие системы желательных квот, заполнялись исключительно внешними кандидатами из непредставленных или недопредставленных государств-членов;

c) сокращение установленного периода объявления вакансий на конкретные должности категории специалистов и выше с 45 до 30 дней;

d) увеличение максимального размера вознаграждения для вышедших на пенсию сотрудников, получающих пенсионные выплаты, до суммы, равной шести месячным окладам, исходя из медианного значения по шкале окладов (С-4, ступень VI);

e) утверждение отмены требования об отказе сотрудниками от статуса постоянного резидента в стране, не являющейся страной их гражданства, перед назначением в Организацию.

[4] См. ST/SGB/2017/3, ST/AI/2017/2, ST/IC/2017/39, ST/SGB/2018/6, ST/AI/2018/9 и ST/IC/2018/18.

[5] В предварительном варианте доклада Генерального секретаря, рассмотренном Консультативным комитетом, сказано следующее: «a) распространение принципа равного отношения ко всем кандидатам на должности категории специалистов класса С-2 (кроме выделенных для программы для молодых специалистов) и класса С-3 на сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий».

Равные возможности назначения на должности категории специалистов начального уровня, в том числе возможности развития карьеры для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

24. Консультативный комитет напоминает о том, что в своем предыдущем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/71/323) Генеральный секретарь представил новый комплекс предложений об отмене квалификационных требований, которым должен удовлетворять кандидат для перехода с должности категории общего обслуживания и смежных категорий на должность категории специалистов (в настоящее время такой перевод осуществляется при успешной сдаче кандидатом экзаменов в рамках программы для молодых специалистов), и об исключении из программы для молодых специалистов элемента перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов (см. пункты 23 a) и b) выше). Консультативный комитет рассмотрел это предложение в своем соответствующем докладе и рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести более подробный анализ того, к каким последствиям для осуществления целей, касающихся людских ресурсов, может привести предлагаемая отмена требования о сдаче экзамена, и представить информацию по этому вопросу в его следующем обзорном докладе (см. A/71/557, пункты 42–44). Генеральная Ассамблея одобрила эту рекомендацию Комитета (см. резолюцию 71/263, пункт 3).

25. В ответ на эту просьбу Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь указывает в своем последнем докладе, что данный вопрос был передан на рассмотрение рабочей группы Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, которая поставила перед собой задачу понять, как эти предложения могут повлиять на достижение следующих целей, касающихся людских ресурсов: a) обеспечение высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности; b) обеспечение справедливого географического распределения; и c) обеспечение гендерного паритета. Был проведен обзор уровня образования сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, который показал, что из более чем 7000 отобранных соискателей (на уровнях О-5 — О-7 и ПС-3 — ПС-5) на вакансии в системе «Инспира» за период с 2011 года большинство кандидатов (67 процентов) имеют признанное высшее образование первой ступени (диплом бакалавра или его эквивалент), а около одной трети кандидатов (30 процентов) имеют высшее образование более высокого уровня (диплом магистра или его эквивалент или выше) (см. A/73/372/Add.1, пункты 83–86).

26. Генеральный секретарь представляет аналогичные предложения в своем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (см. A/73/372/Add.1, пункты 82–90 и пункт 150 a) и b)). **Консультативный комитет отмечает, что данное предложение было расширено и включает сотрудников категории полевой службы до уровня ПС-5 включительно (см. A/73/372/Add.1, пункт 150 a), и A/71/323, пункт 168 a)).** Комитет попросил уточнить сферу применения данного предложения (см. A/73/372, пункт 16 j), и A/73/372/Add.1, пункт 82) и был проинформирован о том, что он будет распространяться на сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и на сотрудников категории полевой службы до уровня ПС-5 включительно, кроме персонала категории национальных сотрудников-специалистов. Хотя, по словам Секретариата, категория национальных сотрудников-специалистов родственна категории общего обслуживания и смежным категориям, поскольку персонал категории национальных сотрудников-специалистов набирается на местной основе, соответствующие сотрудники выполняют функции категории специалистов в национальном контексте и не подпадают под действие системы географической мобильности.

27. Информация об истории применения квалификационных требований, которым должен удовлетворять кандидат для перехода с должности категории общего обслуживания и смежных категорий на должность категории специалистов, была представлена в предыдущем докладе Генерального секретаря (см. A/71/323, пункты 53–56). До введения в 2011 году экзаменов в рамках программы для молодых специалистов удовлетворение требованиям устанавливалось путем сдачи экзамена для перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, который проводился с 1978 года. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что экзамен для перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов был введен решением Генеральной Ассамблеи, принятым в ее резолюциях 33/143 и 35/210, согласно которому зачисление сотрудников категории общего обслуживания на должности категории специалистов производилось только через систему конкурсных экзаменов для перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Комитет был далее проинформирован о том, что Ассамблея приняла это решение после того, как Объединенная инспекционная группа и тогдашняя Административно-управленческая служба выявили проблемы, связанные с применением предшествующей практики, в том числе: a) использование повышений в должности как средства поощрения за длительную службу; b) набор сотрудников, не обладающих достаточным уровнем образования; c) повышение среднего возраста сотрудников категории специалистов; и d) наличие помех в применении принципа географической сбалансированности при наборе персонала из чрезмерно представленных стран. Хотя Комитету было сообщено о том, что, по мнению Секретариата, данных проблем больше не существует, **Комитет считает, что некоторые из вышеупомянутых проблем по-прежнему актуальны.**

28. Как указал Генеральный секретарь, согласно данным по состоянию на январь 2018 года, около 25 процентов нынешних сотрудников, работающих на должностях уровней О-5 — О-7, были гражданами непредставленных или недопредставленных государств-членов (см. A/73/372/Add.1, пункт 87). В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена подробная информация о распределении сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий по признаку гражданства в Центральных учреждениях, отделениях вне Центральных учреждений и региональных комиссиях. **Комитет надеется, что эта информация будет представлена Генеральной Ассамблее при рассмотрении ею настоящего доклада.**

29. В ответ на запрос относительно того, какие последствия для соблюдения принципа географического представительства может иметь предоставление сотрудникам, не являющимся гражданами непредставленных или недопредставленных стран, права подавать заявления на должности категории специалистов, Консультативный комитет был проинформирован о том, что такие сотрудники получат право подавать заявления на заполнение объявленных должностей классов С-1 — С-3 независимо от статуса представленности их страны. По мнению Секретариата, благодаря такому подходу эти сотрудники будут поставлены в равные условия с внешними соискателями, которые также будут иметь право подавать заявления на заполнение открывающихся вакансий независимо от статуса представленности их страны. Во время процесса отбора кандидатов в системе «Инспира» указывается статус представленности каждого рекомендуемого кандидата. На основании соглашений между Генеральным секретарем и старшими должностными лицами руководители отвечают за то, чтобы каждый год не менее 50 процентов должностей, подлежащих географическому распределению, заполнялись кандидатами из непредставленных и недопредставленных стран.

30. **Консультативный комитет отмечает уровень квалификации, которым обладают сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий, и необходимость улучшения имеющихся у них возможностей развития карьеры. Комитет подчеркивает также, что при разработке кадровой политики следует учитывать все факторы для обеспечения равного отношения ко всем кандидатам.**

31. **Что касается предложений Генерального секретаря, содержащихся в пунктах 150 a) и b) его доклада (A/73/372/Add.1), то Консультативный комитет считает, что Генеральному секретарю следует выработать и вынести на рассмотрение Генеральной Ассамблеи предложение о реализации экспериментального проекта с четко определенной сферой охвата и сроками в целях обеспечения равных возможностей назначения на должности категории специалистов начального уровня, в том числе возможностей развития карьеры для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. Пока такой экспериментальный проект не будет утвержден, Комитет рекомендует продолжать соблюдать на данном этапе все существующие положения программы для молодых специалистов, утвержденные Ассамблеей, в том числе элемент перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов.**

Смежные вопросы

32. В своем докладе Генеральный секретарь высказывает убеждение в том, что принцип равного отношения должен соблюдаться путем отмены ограничений, касающихся подачи заявлений на должности категории специалистов сотрудниками категории общего обслуживания и смежных категорий и сотрудниками на должностях уровней ПС-1 — ПС-5 категории полевой службы (см. A/73/372/Add.1, пункты 89 и 90). Вместе с тем Консультативный комитет отмечает, что в рамках системы укомплектования штатов имеются и другие ограничения. Например, Комитет напоминает о том, что Генеральная Ассамблея в пункте 26 раздела III.B своей резолюции 51/226 ввела ограничения в отношении назначения сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам[6] в течение одного года или более на должностях, финансируемых из регулярного бюджета или за счет внебюджетных средств. Комитет ссылается также на свои замечания по данному вопросу, содержащиеся в его предыдущем докладе (A/71/557, пункты 69–72). Что касается вопроса об отношении к внешним и внутренним кандидатам в процессе набора персонала, то Комитет отмечает, что за период с 2013 по 2017 год доля контрактов, предоставленных внешним кандидатам, составила в среднем 30 процентов, снизившись с 37 процентов в 2013 году до 29 процентов в 2017 году (см. A/72/767, пункт 44, и таблица 18). Уместно заметить также, что не все кандидаты, успешно сдавшие экзамены в рамках программы для молодых специалистов, назначаются на вакантные должности[7] (см. пункт 14 выше и A/71/323, пункт 52). Комитет отмечает, что в последних докладах Генерального секретаря, касающихся управления людскими ресурсами, эти вопросы конкретно не рассматривались. **Консультативный комитет**

[6] В рамках пересмотренной системы контрактов это ограничение распространяется на лиц, имеющих временные контракты на основании правила 4.12 Правил о персонале.

[7] С момента учреждения программы для молодых специалистов в 2011 году в реестр было включено 578 человек, из которых 316 человек (54,67 процента) были назначены на должности, выделенные для программы, 108 человек (18,69 процента) остаются в реестре, 86 человек (14,88 процента) были исключены из реестра по таким причинам, как добровольный уход из программы или отклонение предложения, и у 68 человек (11,76 процента) истек срок пребывания в реестре (по состоянию на 31 декабря 2017 года) (см. A/73/372/Add.1, приложение I).

считает, что необходимо срочно ввести меры с целью обеспечения внутренним и внешним кандидатам равных возможностей для назначения на вакантные должности. Комитет по-прежнему считает, что существует, пожалуй, определенное неравенство, обусловленное физическим местонахождением кандидатов. Комитет напоминает о том, что Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря при рассмотрении кандидатов на замещение вакантных должностей обеспечивать равное отношение к внутренним и внешним кандидатам (резолюция 68/265, пункт 10).

33. В своих докладах о мобильности Генеральный секретарь указывает, что в ходе мероприятий по заполнению вакансий в рамках профессиональной сети по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарной деятельности (ПОЛНЕТ) в 2016 и 2017 годах было отобрано 494 кандидата, из которых 60 процентов обозначились в результате объявления вакансий для набора из реестра и 40 процентов — в результате объявления должностных вакансий (см. A/73/372/Add.2, пункты 18 и 21, и A/72/767, пункты 12 и 19). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что включение кандидатов в реестр происходит в рамках двух процессов, основанных на оценке достоинств кандидатов (для заполнения типовых и конкретных должностных вакансий), причем оба процесса открыты для всех соискателей, независимо от их гражданства и пола. По состоянию на 11 октября 2018 года в реестрах насчитывалось в общей сложности 60 986 кандидатов. **Комитет считает, что в докладах Генерального секретаря по вопросу об управлении людскими ресурсами представлена недостаточная информация о наборе персонала из реестров и его последствиях для потенциального набора внешних кандидатов. Поэтому Комитет надеется, что в следующем докладе Генерального секретаря по вопросу об управлении людскими ресурсами будет представлена подробная информация, в том числе информация о действующих директивах в этой области, видах реестров, находящихся в ведении различных подразделений Секретариата, сметных расходах на создание и ведение реестров, наличии реестровых кандидатов на момент объявления вакантных должностей и количестве назначений, произведенных из реестров.**

34. Другой связанный с этим вопрос касается использования временных назначений в Секретариате. Консультативный комитет напоминает о том, что в своем последнем докладе Комиссия ревизоров рассмотрела вопрос о предоставлении специальной должностной надбавки сотрудникам, выполняющим обязанности более высокого уровня. Комиссия отметила, что, судя по всему, применение таких назначений не ограничивалось исключительными случаями, и указала, что в 2016–2017 годах было произведено 2468 временных назначений, предусматривающих выплату специальной должностной надбавки, в том числе 718 назначений на срок более одного года. Комиссия указала также, что, по заявлению Организации Объединенных Наций, чрезмерное использование временных вакансий является одним из основных факторов, препятствующих улучшению кадрового планирования в Организации (см. A/73/5 (Vol. I), глава II, пункты 93–99; см. также A/73/430, пункт 34).

35. **Консультативный комитет подчеркивает также необходимость уважения равенства обоих рабочих языков Секретариата и использования дополнительных рабочих языков в конкретных местах службы и/или для конкретных учреждений, как это предусмотрено мандатами. Генеральная Ассамблея признала, что языковые навыки являются важным элементом, учитываемым в процессах отбора и подготовки кадров, и поэтому подтвердила, что хорошее владение официальным языком или языками, на котором или на которых говорят в стране проживания, следует учитывать в**

качестве дополнительного положительного качества в рамках этих процессов (см. резолюцию 71/263, пункты 10 и 11).

Сокращение периода объявления вакансий с 45 до 30 дней

36. В своей резолюции 71/263 Генеральная Ассамблея постановила сократить на временной основе в порядке эксперимента стандартный период для подачи заявлений на заполнение конкретных вакансий категории специалистов и выше с 60 до 45 дней. Ассамблея постановила также держать применение этой меры в поле зрения и просила Генерального секретаря представить информацию о всех ее последствиях в его следующем обзорном докладе.

37. Информация о последствиях введения 45-дневного периода объявления вакансий с точки зрения продолжительности процесса набора персонала представлена в пунктах 60–63 доклада Генерального секретаря (A/73/372/Add.1). Начиная с января 2017 года Секретариат в порядке эксперимента объявлял вакансии на должности категории специалистов и выше в Центральных учреждениях, отделениях вне Центральных учреждений и региональных комиссиях сроком на 45 дней. В таблице 6 доклада приведены сопоставительные данные за 2016 год (60-дневный период объявления вакансий) и за 2017 год (45-дневный период объявления вакансий) по должностям, заполняемым не из реестров, из которых видно, что средняя продолжительность процесса набора персонала в 2017 году сократилась на 34 дня. Генеральный секретарь указывает, что сокращение срока объявления вакансий в 2017 году не имело никаких негативных последствий с точки зрения количества кандидатов, поскольку общее число поданных заявлений, в том числе из развивающихся стран, в среднем увеличилось. Поэтому Генеральный секретарь вновь повторяет ранее обращенную к Генеральной Ассамблее на ее семьдесят первой сессии просьбу сократить установленный период объявления вакансий на конкретные должности до 30 дней (см. A/71/323, пункт 43).

38. Что касается общей продолжительности процесса набора персонала в сравнении со 120-дневным целевым показателем, то на основании таблицы 5 доклада Генерального секретаря Консультативный комитет отмечает, что, несмотря на отмеченное в 2017 году некоторое улучшение, средняя продолжительность процесса набора персонала увеличилась со 194 дней в 2014 году до 206 дней в 2017 году в департаментах и управлениях Центральных учреждений, отделениях вне Центральных учреждений и региональных комиссиях. Равным образом, средняя продолжительность процесса набора персонала в полевые миссии увеличилась за тот же период с 84 дней до 116 дней. Генеральный секретарь указывает, что значительная часть этого времени использовалась нанимающими руководителями для изучения, анализа и оценки кандидатов на заполнение должностей в департаментах и управлениях Центральных учреждений, отделениях вне Центральных учреждений и региональных комиссиях (см. таблицы 2 и 3 ниже), а более короткая продолжительность процесса набора персонала в полевые миссии объяснялась в основном использованием метода набора персонала из числа кандидатов, включенных в реестры (см. A/73/372/Add.1, пункты 52, 55, 56 и подстрочное примечание 1). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат в настоящее время занимается пересмотром системы подбора кадров для того, чтобы нанимающие руководители могли применять более оперативные инструменты анализа и оценки и пользоваться технологиями, например проводить собеседования по видеосвязи, для содействия проведению оценок. Для ускорения процесса набора персонала будут также дополнительно упрощены процедурные требования, касающиеся учета результатов оценок в системе «Инспира», которые были уже рационализированы в 2017 году.

39. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация по каждой профессиональной сети за 2017 год с указанием продолжительности процесса набора персонала в сопоставлении с общими данными, отраженными в таблице 5 доклада Генерального секретаря (см. таблицу 1).

Таблица 1
Средняя продолжительность процесса набора персонала в 2017 году с момента объявления вакансии до выбора кандидата в разбивке по профессиональным сетям

(Средняя продолжительность в календарных днях)

Профессиональная сеть	*Департаменты и управления Центральных учреждений, отделения вне Центральных учреждений и региональные комиссии*	*Полевые миссии*	*Всего*
Экономические, социальные вопросы и вопросы развития	212	122	209
Вопросы информационных и телекоммуникационных технологий	181	84	127
Внутренняя безопасность и охрана	188	98	104
Правовые вопросы	141	71	115
Материально-техническое обеспечение, транспорт и система снабжения	216	103	118
Управление и административное руководство	193	92	135
Политические вопросы, вопросы мира и гуманитарная деятельность	389	254	301
Общественная информация и конференционное управление	159	120	154
Научные вопросы	190	102	135
Средняя общая продолжительность процесса набора персонала	**206**	**116**	**159**

Примечание: В таблице учтены вакансии на должности уровней ПС-4 — ПС-7 и С-3 — Д-1, которые заполняются в рамках системы подбора кадров, изложенной в инструкциях ST/AI/2010/3, ST/AI/2010/3/Amend.1, ST/AI/2010/3/Amend.2 и ST/AI/2010/3/Amend.3, за исключением типовых должностных вакансий, используемых для составления реестров кандидатов для периферийных мест службы. В таблице не учтены временные вакантные должности, которые объявляются в соответствии с инструкцией ST/AI/2010/4/Rev.1, или вакантные должности, которые объявляются в рамках системы подбора кадров и регулируемой мобильности, изложенной в инструкциях ST/AI/2016/1 и ST/AI/2016/1/Amend.1. К полевым миссиям относятся специальные политические миссии и миссии по поддержанию мира.

40. Консультативный комитет напоминает о том, что на протяжении последних 10 лет Генеральной Ассамблее несколько раз предлагалось утвердить сокращение периода объявления вакансий. Комитет поддержал предложение Генерального секретаря, представленное Ассамблее на семьдесят первой сессии (см. A/71/557, пункты 34–36). **В своей резолюции 71/263 Ассамблея постановила сократить на временной основе в порядке эксперимента стандартный период для подачи заявлений на заполнение конкретных вакансий категории специалистов и выше с 60 до 45 дней и держать применение этой меры в поле зрения. Кроме того, Комитет надеется, что Генеральный секретарь представит более подробную информацию о применении 45-дневного периода объявления вакансий, в том числе информацию о структуре заявлений, полученных в течение этого 45-дневного периода. В ожидании**

последующего решения Ассамблеи Комитет не рекомендует на данном этапе утверждать предложение Генерального секретаря о дальнейшем сокращении установленного периода объявления вакансий на конкретные должности категории специалистов и выше с 45 до 30 дней.

41. В ответ на запрос Консультативному комитету были представлены данные о сроках осуществления различных этапов процесса набора персонала на уровне департаментов и управлений в Центральных учреждениях, отделений за пределами Центральных учреждений, региональных комиссий и полевых миссий (таблицы 2 и 3).

Таблица 2

Средние сроки набора сотрудников в департаментах и управлениях в Центральных учреждениях, отделениях за пределами Центральных учреждений и региональных комиссиях в разбивке по этапам процесса набора кадров

(Средняя продолжительность в календарных днях)

	Год проведения отбора кандидатов			
Этап процесса набора кадров	*2014 год*	*2015 год*	*2016 год*	*2017 год*
Размещение объявления о вакансии	50	49	52	47
Первоначальная оценка кадровым подразделением	10	7	6	6
Вынесение рекомендации в отношении кандидатов	108	115	136	126
Анализ таблицы положения дел	6	6	6	6
Утверждение центральным контрольным органом	22	30	26	16
Отбор руководителем департамента/управления	15	14	14	17
Средний общий срок набора сотрудников[a]	**194**	**199**	**222**	**206**

Примечание: включая вакансии на должности разрядов ПС-4–ПС-7 и классов С-3–Д-1, которые должны заполняться в соответствии с системой отбора персонала, изложенной в документах ST/AI/2010/3, ST/AI/2010/3/Amend.1, ST/AI/2010/3/Amend.2 и ST/AI/2010/3/Amend.3. Без учета временных вакансий, объявления о которых размещаются в соответствии с документом ST/AI/2010/4/Rev.1, и вакансий, объявления о которых размещаются в соответствии с системой отбора персонала и регулируемой мобильности, изложенной в документах ST/AI/2016/1 и ST/AI/2016/1/Amend.1.

[a] Средний общий срок набора персонала не равен сумме указанного в таблице числа дней для каждого этапа, поскольку не все вакансии проходят каждый из этих этапов (например, при отборе из реестра или в случае набора из реестра для вакансий, не требующих одобрения центральным контрольным органом).

Таблица 3

Средние сроки набора сотрудников в полевых миссиях в разбивке по этапам процесса набора кадров

(Средняя продолжительность в календарных днях)

	Год проведения отбора кандидатов			
Этап процесса набора кадров	*2014 год*	*2015 год*	*2016 год*	*2017 год*
Размещение объявления о вакансии	15	16	16	14
Первоначальная оценка кадровым подразделением	12	8	8	10
Вынесение рекомендации в отношении кандидатов	63	59	74	74
Анализ таблицы положения дел	0	4	1	1
Утверждение центральным контрольным органом	47	46	30	28

Этап процесса набора кадров	Год проведения отбора кандидатов			
	2014 год	*2015 год*	*2016 год*	*2017 год*
Отбор руководителем департамента/управления	15	22	33	22
Средний общий срок набора сотрудников[a]	**84**	**102**	**129**	**116**

Примечание: включая вакансии на должности разрядов ПС-4–ПС-7 и классов С-3–Д-1, которые должны заполняться в соответствии с системой отбора персонала, изложенной в документах ST/AI/2010/3, ST/AI/2010/3/Amend.1, ST/AI/2010/3/Amend.2 и ST/AI/2010/3/Amend.3. Без учета временных вакансий, объявления о которых размещаются в соответствии с документом ST/AI/2010/4/Rev.1, и вакансий, объявления о которых размещаются в соответствии с системой отбора персонала и регулируемой мобильности, изложенной в документах ST/AI/2016/1 и ST/AI/2016/1/Amend.1.

[a] Средний общий срок набора персонала не равен сумме указанного в таблице числа дней для каждого этапа, поскольку не все вакансии проходят каждый из этих этапов (например, при отборе из реестра или в случае набора из реестра для вакансий, не требующих одобрения центральным контрольным органом).

42. **Консультативный комитет отмечает, что, хотя в рекомендации Генерального секретаря основное внимание уделено только периоду публикации объявления о вакансиях для соискателей, это фактически является лишь одним из факторов, оказывающих влияние на общие сроки набора персонала, и что в числе причин, способствующих значительным задержкам в процессе набора персонала, имеются и другие факторы, такие как этап обзора и оценки руководителем. В связи с этим Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести дополнительный анализ каждого из этапов процесса набора персонала в разбивке по профессиональным сетям, уделив особое внимание их воздействию на возникновение задержек. Информацию по этому вопросу следует представить Генеральной Ассамблее в следующем докладе Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами.**

43. Кроме того, Консультативный комитет напоминает, что данные о сроках оформления на работу, как отметил Генеральный секретарь, не учитывают время, необходимое для классификации конкретной должности для новых должностей, должностей, которые ранее не были классифицированы, и должностей, занимаемых сотрудниками, функции и обязанности которых существенно изменились (см. A/71/577, пункт 29). Информация об усилиях, направленных на участие в общесистемном сотрудничестве по вопросам классификации должностей и проверки рекомендательных писем, представлена Генеральным секретарем в пунктах 15 и 16 его доклада (A/73/372/Add.1). Он указывает, что Секретариат впервые находится в авангарде общесистемных усилий по упорядочению и стандартизации методов классификации должностей и проверки рекомендательных писем в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. **Поскольку деятельность по классификации должностей также может быть связана с большими затратами времени, Комитет считает, что следует приложить все усилия для ускорения процесса классификации должностей. Комитет приветствует осуществляемые в настоящее время общесистемные усилия по упорядочению и стандартизации этих процессов и надеется, что в следующем докладе Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами будет представлена информация о достигнутом прогрессе.**

Наём сотрудников, вышедших на пенсию

44. Генеральный секретарь предлагает увеличить максимальный размер вознаграждения для вышедших на пенсию сотрудников, получающих пенсионные

выплаты, до суммы, равной шести месячным окладам, исходя из медианного значения по шкале окладов (C-4, ступень VI) (см. A/73/372/Add.1, пункт 150 d)). Информация по этому вопросу приведена в пунктах 17–21 его доклада. Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь предложил аналогичную рекомендацию в его предыдущем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами и что тогда Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Комитета не принимать это предложение (см. A/71/557, пункты 50–54, и резолюцию 71/263).

45. Консультативный комитет отмечает, что, как указано в докладах Генерального секретаря о составе Секретариата, количество нанятых пенсионеров в Секретариате за ряд последних двухгодичных периодов несколько возросло. В 2016–2017 годах было нанято 1362 пенсионера, при этом каждый из них в течение этого двухгодичного периода проработал в среднем 158 дней. Комитет отмечает также увеличение среднего возраста действующих сотрудников Секретариата; анализ демографических показателей состава персонала свидетельствует о том, что в период с июня 2013 года произошло общее сокращение численности сотрудников в возрасте от 18 до 44 лет, при этом наблюдается особенно существенное снижение численности персонала в возрастных группах от 30 до 34 лет и от 35 до 39 лет, составляющее в общей сложности 3668 человек (см. A/73/372/Add.1, приложение II, и пункты 13–15 выше).

46. Еще одним фактором увеличения среднего возраста является повышение возраста обязательного увольнения с 2014 года, когда Генеральная Ассамблея постановила, что следует повысить с 62 до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу 1 января 2014 года или после этой даты (см. резолюцию 69/251), и что организациям общей системы Организации Объединенных Наций следует самое позднее к 1 января 2018 года повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав (см. резолюцию 70/244, раздел. I). Комитет отмечает, что последнее положение исполняется с 1 января 2018 года.

47. **Консультативный комитет вновь заявляет, что увеличение допустимого размера вознаграждения для вышедших на пенсию бывших сотрудников Организации Объединенных Наций, скорее всего, приведет к тому, что пенсионеры будут привлекаться к работе все чаще, что идет вразрез с усилиями по омоложению кадров Секретариата и повышению эффективности планирования замещения кадров. С учетом недавних случаев найма пенсионеров на старшие руководящие должности на длительные периоды времени Комитет не одобряет предложения, которые будут фактически благоприятствовать применению такой практики. В этой связи Консультативный комитет рекомендует не одобрять указанное предложение Генерального секретаря (см. A/71/557, пункт 54).**

Статус постоянного жителя

48. Генеральный секретарь представляет справочную информацию и обоснование для предлагаемого упразднения давнего требования, согласно которому сотрудникам, принявшим назначение в Организацию, надлежит отказываться от статуса постоянного жителя в любой стране, не являющейся страной их гражданства (см. A/73/372/Add.1, пункты 22–27). Он отмечает, что эта политика, осуществляемая с 1953 года, продолжала применяться до 2013 года, когда Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций постановил, что у такой практики нет никаких правовых оснований и что она не может быть оправдана необходимостью обеспечения широкого географического распределения

сотрудников, поскольку географический статус определяется исходя из признанного гражданства того или иного сотрудника, а не имеющегося у него статуса постоянного жителя. С тех пор, как отмечается в докладе Генерального секретаря, новых сотрудников на практике не обязывают отказываться от статуса постоянного жителя (там же, пункт 23).

49. Консультативный комитет напоминает, что это то же самое предложение, которое было выдвинуто Генеральным секретарем в его предыдущих докладах (см. A/71/258, пункт 54, и A/69/190, раздел. III.E) и которое было поддержано Комитетом, рекомендовавшим Генеральной Ассамблее пересмотреть это требование (см. также A/64/518, пункты 41–46, и A/65/537, пункты 81–86). Комитет напоминает, что Ассамблея не приняла никаких мер в отношении этих предложений. **Комитет в этой связи вновь рекомендует Генеральной Ассамблее пересмотреть требование, согласно которому сотрудники должны отказываться от имеющегося у них статуса постоянного жителя в стране, не являющейся страной их гражданства** (см. также A/71/557, пункт 130, и A/69/572, пункт 53).

Рекомендация

50. Что касается доклада Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2017–2018 годах (A/73/372/Add.1), то меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее, изложены в подпунктах a)-e) пункта 150 этого доклада. Консультативный комитет запросил информацию о финансовых последствиях каждого предложения и был информирован только об отсутствии таких последствий в отношении предложений, содержащихся в подпунктах a)-c). Комитет ожидает, что информация, касающаяся предложений, содержащихся в подпунктах d) и e), будет представлена Ассамблее в ходе рассмотрения ею настоящего доклада. **Консультативный комитет рекомендует одобрить рекомендации Генерального секретаря с учетом замечаний и рекомендаций, изложенных в разделе III настоящего доклада.**

IV. Глобальная стратегия в области людских ресурсов на 2019–2021 годы: повышение эффективности, транспарентности и подотчетности Организации Объединенных Наций

51. Генеральный секретарь представляет новую глобальную стратегию Организации в области людских ресурсов (A/73/372). Упомянув свою концепцию новой парадигмы управления для обеспечения более эффективного использования ресурсов Организации при осуществлении программ и мандатов (см. A/72/492), Генеральный секретарь отмечает, что реформа системы управления людскими ресурсами является важным элементом его концепции, предусматривающей более прочную, более эффективную и более гибкую Организацию, и указывает, что эта стратегия согласуется с его предложениями по реформе системы управления (см. A/73/372, пункты 1 и 22).

52. Обоснование необходимости преобразований и руководящие принципы стратегия в области людских ресурсов изложены в пунктах 1–11 доклада. Генеральный секретарь указывает, что, хотя в последнее десятилетие уже проводились реформы в области людских ресурсов, он стремится сделать Организацию более оперативной и эффективной (там же, пункт 2). В докладе отмечается, что Организация по-прежнему испытывает трудности с набором сотрудников, обладающих необходимыми навыками, в нужном месте и в нужное время.

53. Глобальная стратегия в области людских ресурсов на 2019–2021 годы, предложенная Генеральным секретарем, включает три компонента, при этом для каждого из них указаны одна цель и несколько мер по реализации стратегии (там же, пункты 12–21):

a) создание нормативной базы, обеспечивающей условия для стратегического управления людскими ресурсами, с целью обеспечить разработку упрощенной, децентрализованной, гибкой и ориентированной на деятельность на местах кадровой политики, которая будет способствовать стратегическому управлению людскими ресурсами и делегированию полномочий;

b) инициативность в наборе кадров и управлении кадровым потенциалом с целью обеспечить набор, развитие и удержание мобильной, ориентированной на деятельность на местах, эффективной, многоязычной и разнообразной рабочей силы;

c) преобразование организационной культуры с целью обеспечить благополучие и заинтересованность персонала и благоприятные условия труда.

54. Консультативный комитет напоминает, что в своем предыдущем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/71/323, пункты 6 и 165) Генеральный секретарь выразил намерение представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии обновленные основные положения об управлении людскими ресурсами Организации с указанием трех тематических направлений, на которых будут основываться эти положения (см. также A/71/557, пункты 9 и 11). Комитет отмечает, что три компонента стратегии, предлагаемой Генеральным секретарем, в целом соответствуют трем тематическим направлениям, определенным в его докладе. Комитет в то время поддержал намерение Генерального секретаря представить Ассамблее подробное предложение о разработке основных положений об управлении людскими ресурсами на ее семьдесят третьей сессии.

55. Что касается вопроса о том, почему предлагаемая стратегия охватывает лишь период с 2019 года по 2021 год, то в ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что эта стратегия определяет концепцию и приоритетные рамки целей и мер по реализации стратегии, касающихся руководства работой в течение указанного трехлетнего периода. Генеральный секретарь намерен либо продлить сроки осуществления этой стратегии по истечении этого периода, либо разработать новую стратегию, поскольку процесс реформ не завершится в 2021 году.

Связь с продолжающейся реформой системы управления людскими ресурсами и извлеченные уроки

56. Как указывает Генеральный секретарь, предлагаемые в новой стратегии меры основаны на результатах предыдущих реформ (см. A/73/372, пункт 12). Что касается того, какие элементы предлагаемой стратегии могут считаться новыми, то Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о том, что эта стратегия впервые на основе целостного и комплексного подхода охватывает стратегические цели, связанные с реформой системы управления людскими ресурсами, при этом определение и установление приоритетности соответствующих мер по реализации стратегии осуществляется ежегодно, с тем чтобы обеспечить возможность проведения оценок и подготовки отчетности (см. пункты 62 и 63 ниже).

57. Консультативный комитет напоминает о том, что Организация на протяжении последних двух десятилетий неоднократно предпринимала реформы системы управления людскими ресурсами, что отражено, в частности, в докладах

Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами 1998 года (A/53/414) и об инвестировании в людей 2006 года (A/61/255/Add.1 и A/61/255/Add.1/Corr.1)[8]. Генеральная Ассамблея отметила также, что после принятия ее резолюций 63/250 и 65/247 в Организации был предпринят целый ряд инициатив по реформе системы управления людскими ресурсами (см. резолюцию 67/255, пункт 6). В их число входят внедрение новой системы контрактов, унификация условий службы и осуществление программы для молодых специалистов. Кроме того, Ассамблея в своей резолюции 68/265 одобрила доработанный вариант системы регулируемой мобильности.

58. Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в разделе I своей резолюции 71/263 особо отметила основополагающее значение реформы системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций как вклада в повышение эффективности и результативности деятельности Организации и международной гражданской службы. В той же резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать заниматься модернизацией, рационализацией и объединением структур и функций Организации в сфере управления людскими ресурсами с учетом ожидаемых выгод, повышения эффективности и опыта, накопленного в ходе осуществления предыдущей реформы, и представить Генеральной Ассамблее подробные предложения для рассмотрения на ее семьдесят третьей сессии.

59. Отмечая, что Генеральный секретарь предлагает новую стратегию по преобразованию системы управления людскими ресурсами в Секретариате, Консультативный комитет просил разъяснить, существует ли связь между предлагаемой стратегией и прошлыми и нынешними реформами системы управления людскими ресурсами и будет ли продолжен процесс реформ, осуществляемый в настоящее время, или он будет заменен новой стратегией. Комитет был информирован о том, что стратегия, предлагаемая Генеральным секретарем, является следующим шагом в осуществлении продолжающейся работы по реформе в области людских ресурсов. Комитет запросил также информацию о предлагаемых будущих докладах по вопросам управления людскими ресурсами, о возможностях в плане консолидации и упорядочения традиционных докладов по конкретным темам и, в частности, о том, будет ли доклад об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами включен в тот или иной последующий доклад об осуществлении новой стратегии, если она будет утверждена Генеральной Ассамблеей. Комитет был информирован о том, что в случае утверждения стратегии информация о ходе ее осуществления будет включена в доклад Генерального секретаря об обзоре системы управления людскими ресурсами. **Комитет ожидает, что ко времени рассмотрения Ассамблеей настоящего доклада ей будут представлены дополнительные разъяснения по этому вопросу (см. также пункт 82 ниже).**

60. В приложении II к докладу Генерального секретаря (A/73/372) приводится таблица, содержащая сводные данные о результатах, проблемах и извлеченных уроках в области реформы управления людскими ресурсами за последнее десятилетие. **Консультативный комитет отмечает, что, хотя темы, перечисленные в приложении II, охватывают многие области управления людскими ресурсами, информация, представленная в разделе, касающемся проблем и**

[8] В тот момент было указано, что для осуществления реформы управления людскими ресурсами, как ее понимает Генеральный секретарь, необходимо изменить систему представлений, чтобы внедрить новую культуру расширения возможностей и полномочий, ответственности, подотчетности и непрерывного обучения, а также осуществить стратегические изменения в основополагающих подходах и отношении к управлению людскими ресурсами в целях обеспечения успешной реализации мер по реформе (A/61/228, пункт 11).

извлеченных уроков, не только является неполной, но и не содержит достаточно глубокого анализа. Комитет считает, что для того, чтобы извлечь уроки из прошлых и нынешних мер реформирования в области управления людскими ресурсами, необходимо представить всеобъемлющий, подробный и углубленный анализ сохраняющихся проблем и трудностей, с которыми сталкивается Организация в каждой из тематических областей управления людскими ресурсами. Комитет подтверждает то особое внимание, которое Генеральная Ассамблея уделяет важности извлечения уроков из опыта, накопленного в ходе осуществления предыдущих реформ, при разработке новых предложений (см. резолюцию 71/263, пункт 5, и резолюцию 68/252, пункт 11).

61. **Консультативный комитет подтверждает также, что предлагаемая стратегия должна отражать всеобъемлющую оценку результативности всех инициатив по реформе системы управления людскими ресурсами, осуществленных за последнее десятилетие, и устранять неизменно возникающие с течением времени проблемы, многие из которых неоднократно обсуждались Комитетом, включая, помимо прочего, недостатки процессов отбора кандидатов, омоложение кадрового состава на основе внешнего найма, одинаковое отношение к внешним и внутренним кандидатам, необходимость совершенствования служебной аттестации и управления служебной деятельностью, количество временных назначений (в том числе предусматривающих получение специальных должностных надбавок) и факторы, препятствующие достижению целевых показателей в области обеспечения справедливого географического распределения и гендерного баланса. Комитет вновь подчеркивает, что стратегия должна также учитывать передовую практику в области управления людскими ресурсами (см. также A/71/557, пункты 11 и 12).**

План осуществления

62. Генеральный секретарь отмечает, что меры по реализации стратегии, включенные в план ее осуществления, привязаны к конкретным срокам (см. A/73/372, приложение I). Консультативный комитет, однако, отмечает, что план осуществления, представленный в докладе, содержит лишь полностью или частично заштрихованные столбцы для каждого из стратегических мероприятий, предлагаемых на период 2018–2021 годов. В ответ на соответствующий запрос Комитет был информирован о том, что штриховка использовалась для обозначения различий между мероприятиями по совершенствованию, осуществляемыми на постоянной основе (полная штриховка), и мерами по реализации стратегии, привязанными к конкретным срокам (частичная штриховка).

63. **Консультативный комитет считает, что нынешний план осуществления не содержит необходимой информации и что в нем отсутствуют четкие сведения об осуществлении предлагаемой стратегии, в том числе о конкретных сроках, конкретных мерах и подразделениях, ответственных за осуществление мер. Таким образом, данный план должен быть улучшен, в связи с чем в него следует включить все основные сведения об осуществлении предлагаемой стратегии, чтобы обеспечить возможность должным образом оценивать прогресс за определенный период времени. В частности, учитывая, что целый ряд реформ в области управления людскими ресурсами не смог решить застарелые проблемы (см. пункт 60 выше), Комитет считает, что приоритетное внимание в плане осуществления следует уделить решению существующих дольше всего проблем и включить в него поддающиеся измерению, осуществимые и конкретные целевые показатели и сроки.**

Финансовые последствия

64. Что касается любых финансовых последствий, связанных с осуществлением предлагаемой стратегии, то Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о том, что предлагаемая стратегия, представляющая собой стратегический документ высокого уровня, сама по себе не влечет за собой каких-либо расходов; однако для осуществления некоторых мер по реализации стратегии, привязанных к конкретным срокам, потребуется представить для утверждения Генеральной Ассамблеей те или иные конкретные предложения и связанные с ними расходы. Содержащиеся в стратегии предложения, которые на более позднем этапе должны быть утверждены Ассамблеей, включают: a) ускорение процессов набора кадров; b) разработку новой системы мобильности; и c) разработку и внедрение новой системы управления служебной деятельностью (см. также A/73/372/Add.1, пункты 107 и 108).

65. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить более подробную информацию о потенциальных потребностях в ресурсах, связанных с осуществлением любых мер по реализации стратегии, в его доработанном предложении относительно глобальной стратегии в области людских ресурсов (см. также пункт 82 ниже).**

«Региональное многообразие»

66. Генеральный секретарь считает, что политика в области управления людскими ресурсами должна активно содействовать тому, что он назвал более широким «региональным многообразием» кадрового состава Организации (см. A/72/492, пункт 24). В приложении III к своему докладу (A/73/372) Генеральный секретарь указывает, что был выполнен анализ положения дел с региональным многообразием в Секретариате. На диаграммах I и II в приложении III приводится информация о составе персонала в разбивке, соответственно, по региональным группам и структурным подразделениям по состоянию на 31 декабря 2017 года. Данные, приведенные в диаграммах I и II, будут использоваться в качестве базовых показателей для отслеживания прогресса. Чтобы оценивать успехи, достигнутые в каждом году по сравнению с предыдущим, Генеральный секретарь включил показатель регионального многообразия в договоры старших руководителей. Руководители подразделений должны будут отчитываться об усилиях, предпринятых ими в целях увеличения регионального многообразия.

67. Что касается взаимосвязи между региональным многообразием и концепцией справедливого географического распределения, предусмотренного статьей 101 Устава, то Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о том, что, хотя Генеральный секретарь считает вопрос о географическом представительстве одной из своих приоритетных задач, он уделяет региональному многообразию дополнительное внимание. Одной из конкретных управленческих целей, включенных в договоры со старшими руководителями на 2018 год, является обязательство уважать многообразие, и в связи с этим руководителям подразделений рекомендуется уделять должное внимание набору персонала из регионов, которые представлены меньшим числом международных сотрудников в соответствующих подразделениях. Первоочередное внимание уделяется недопредставленным и непредставленным странам, особенно в отношении вакантных должностей, которые подпадают под действие системы желательных квот. Комитету было указано, что обеспечение регионального многообразия и справедливого географического представительства рассматриваются как взаимодополняющие цели, способствующие обеспечению

«географического многообразия кадрового состава». **Отмечая, что Генеральный секретарь уже приступил к осуществлению своей концепции регионального многообразия, Комитет подчеркивает, что предпринятые усилия должны осуществляться в полном соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава.**

68. **Хотя Консультативный комитет считает, что Генеральный секретарь в качестве главного административного должностного лица Организации может предлагать дополнительные меры по совершенствованию системы управления людскими ресурсами, любые такие меры не должны отвлекать внимание от положений, закрепленных в пункте 3 статьи 101 Устава и в соответствующих решениях Генеральной Ассамблеи. Кроме того, Комитет не убежден в том, что концепция регионального многообразия заведомо дополняет цель, состоящую в обеспечении справедливого географического представительства, и считает что эта концепция фактически может отвлекать внимание от достижения указанной цели.**

69. **Консультативный комитет вновь напоминает о своей обеспокоенности в отношении того, что усилия по распространению информации среди потенциальных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, включая развивающиеся страны, были неэффективными. Комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой разработать комплексную стратегию улучшения положения в области географической представленности на основе результатов углубленного анализа реальных причин существующих диспропорций (см. A/71/557, пункт 46, и A/69/572, пункт 38). Подробные сведения об этой стратегии, включая конкретные меры, контрольные показатели и сроки, должны быть включены в общую доработанную стратегию в области людских ресурсов, которую в пункте 82 ниже рекомендуется представить на рассмотрение Генеральной Ассамблее.**

70. Что касается исходных данных, которые будут применяться в отношении географического представительства, то Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о том, что в качестве основы для оценки достигнутого прогресса будут использованы данные о региональном многообразии, содержащиеся в приложении III к докладу Генерального секретаря (A/73/372). **Комитет считает, что для оценки прогресса в достижении справедливой географической представленности не следует задействовать концепцию регионального многообразия и соответствующие данные по этой теме.**

Делегирование полномочий по управлению людскими ресурсами

71. Первая мера по реализации стратегии в рамках компонента A предлагаемой стратегии связана с разработкой оптимизированного механизма делегирования полномочий по управлению людскими ресурсами (там же, пункт 14 a)). Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь в рамках осуществляемой им в настоящее время реформы системы управления принял решение делегировать напрямую руководителям структурных подразделений Секретариата полный объем административных полномочий, необходимых для эффективного использования имеющихся у них финансовых, людских и материальных ресурсов, с тем чтобы обеспечить более эффективное выполнение мандатов и усиление подотчетности (см. A/72/492, пункт 73).

72. Что касается функций по управлению людскими ресурсами, то Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о том, что ответственность и подотчетность за процедуры, касающиеся непосредственного применения правил о персонале, будут возложены на руководителей среднего звена,

отвечающих за оперативные действия. В тех случаях, когда то или иное правило о персонале допускает возможность действовать по своему усмотрению в рамках условий, изложенных в соответствующем правиле, принятие таких дискреционных решений будет делегировано главам департаментов. Комитет был далее информирован о том, что будущий механизм делегирования полномочий будет определен по итогам текущего обзора кадрового потенциала и потребностей структур глобального Секретариата.

73. Консультативный комитет напоминает о том, что в контексте реформы системы управления он подчеркивал важность установления четко определенных функций и обязанностей лиц на всех уровнях, которым будут делегированы полномочия, и что в связи с введением предлагаемой системы делегирования полномочий Генеральной Ассамблее будут даны заверения в том, что приняты все требуемые меры предосторожности, в том числе созданы механизмы управления рисками и усиления подотчетности, что позволит обеспечить ответственное использование делегированных полномочий (см. A/72/7/Add.49, пункты 18 и 19).

74. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена таблица с информацией о действующем механизме делегирования полномочий согласно Положениям и Правилам о персонале. **Комитет ожидает, что эта таблица будет представлена Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада.** Комитет отмечает, что Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее свой последний доклад о поправках к Положениям и Правилам о персонале (A/73/378). Замечания и рекомендации Комитета по этому вопросу будут представлены в отдельном докладе (см. также пункт 4 выше). **Комитет ожидает, что сопоставление нынешних и будущих механизмов делегирования полномочий согласно Положениям и Правилам о персонале будет представлено Генеральной Ассамблее, как только эта информация будет готова.**

Гендерный баланс

75. В приложении IV к докладу Генерального секретаря (A/73/372) содержится информация об анализе распределении сотрудников по полу, а в диаграммах I и II приводятся данные о составе персонала в разбивке по признаку пола и структурным подразделениям по состоянию на 31 декабря 2017 года. В докладе указывается, что Генеральный секретарь предпринял усилия по достижению этой цели, начав осуществление общесистемной стратегии достижения гендерного паритета, отмечая при этом различия в отправных точках и проблемы в рамках всей системы. В рамках проводимой им ежегодной оценки старших руководителей главы структурных подразделений будут отчитываться об успехах, которых они добились в деле достижения гендерного паритета.

76. Было также отмечено, что принятые меры уже дали конкретные результаты. Под руководством Генерального секретаря Организация Объединенных Наций в 2018 году впервые достигла гендерного паритета в Группе старших руководителей[9] (см. A/73/372/Add.1, пункт 77). Доля женщин в общей численности персонала на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря по состоянию на 31 декабря 2017 года значительно выросла, достигнув 30,6 процента и 34,6 процентов соответственно (см. A/73/79, таблица 12) по сравнению с 20,5 и 21,4 процента на конец 2016 года. Консультативный комитет отмечает незначительное увеличение доли женщин среди сотрудников Секретариата в целом, при этом доля женщин, работающих в составе

[9] Сведения о членском составе см. по адресу www.un.org/sg/en/content/senior-management-group.

полевых операций, значительно ниже (см. пункт 7 e) выше). **Комитет отмечает усилия, предпринятые Генеральным секретарем для улучшения гендерного баланса в Организации, в частности назначение им сотрудников-женщин на должности старшего уровня, при этом Комитет отмечает также, что доля женщин в общей численности персонала в последние годы увеличилась лишь незначительно. Комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея выразила серьезную обеспокоенность в связи с медленными темпами продвижения по пути к достижению цели обеспечения равного представительства мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций, особенно на старших и директивных должностях и должностях на местах, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава (см. резолюцию 71/263, пункт 19). Комитет надеется, что Генеральный секретарь будет прилагать дальнейшие усилия для привлечения и удержания большего числа женщин для работы в составе полевых операций.**

Здоровье и благополучие персонала

77. Одна из стратегических мер в рамках компонента C предлагаемой стратегии заключается в применении целостного подхода к выполнению обязанности проявлять должную заботу о сотрудниках, что связано с увеличением рисков для Организации Объединенных Наций во всем мире и важностью обеспечения физической и психологической безопасности как национальных, так и международных сотрудников (A/73/372, пункт 20 e)). Информация по вопросам охраны здоровья и благополучия персонала, в том числе об обеспечении охраны и безопасности труда персонала в периферийных местах службы и об общесистемной стратегии охраны психического здоровья, представлена в докладе Генерального секретаря (A/73/372/Add.1, пункты 130–149).

78. Консультативный комитет отмечает, что Генеральный секретарь в июле 2018 года обнародовал бюллетень о внедрении системы обеспечения безопасности и охраны труда (ST/SGB/2018/5) и в октябре 2018 года приступил к осуществлению общесистемной стратегии охраны психического здоровья и благополучия под названием «Здоровые кадры для лучшего будущего».

79. В этой связи Консультативный комитет напоминает о том, что Генеральная Ассамблея утвердила создание на двухгодичный период 2018–2019 годов в Отделе медицинского обслуживания в Нью-Йорке должности специалиста по охране психического здоровья (C-5), который, согласно предложению Генерального секретаря, будет осуществлять стратегию в области охраны психического здоровья и играть ведущую роль в проведении реформы в области охраны психического здоровья и благополучия персонала в Секретариате (см. резолюцию 72/261, пункт 178, и A/72/7, пункты VIII.40 и VIII.43). В ответ на соответствующий запрос Комитет был информирован о том, что создание этой должности было, в числе прочих, временно заморожено в связи с решением Ассамблеи снизить на 5 процентов объем ресурсов, связанных и не связанных с должностями, по разделам 29C «Управление людских ресурсов»; 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания»; и 29E «Управление информационно-коммуникационных технологий» бюджета по программам на двухгодичный период 2018–2019 (резолюция 72/261, пункт 177). Комитет был также информирован о том, что необходимость решения проблемы охраны психического здоровья в Организации по-прежнему является неотложной и что, хотя упомянутая должность была заморожена, тем не менее была проведена значительная работа по подготовке и окончательной доработке стратегии в области охраны психического здоровья. Кроме того, в настоящее время идет процесс заполнения этой должности. **Комитет выражает обеспокоенность по поводу задержки с наймом специалиста по охране психического здоровья (C-5) в**

Отделе медицинского обслуживания, учитывая заявленную неотложную необходимость осуществления стратегии в области охраны психического здоровья в Секретариате. Комитет просит представить Генеральной Ассамблее к началу рассмотрения ею настоящего доклада самую последнюю информацию о найме сотрудника на указанную должность.

Обследование вовлеченности персонала

80. Сообщается, что Секретариат впервые провел в рамках всей Организации обследование вовлеченности персонала, в ходе которого удалось выяснить мнения сотрудников по широкому кругу вопросов, касающихся вовлеченности персонала, в целях выявления в рамках Секретариата сильных сторон и возможностей для улучшений и содействия планированию действий в интересах обеспечения непрерывного совершенствования деятельности по ряду основных областей (см. A/73/732/Add.1, пункты 97–100). Консультативному комитету в ответ на запрос была представлена более подробная информация о результатах этого обследования. **Комитет ожидает, что эта информация будет предоставлена Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада.**

Рекомендация

81. Что касается предлагаемой глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019–2021 годы, то меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 26 доклада Генерального секретаря (A/73/372). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, поскольку в докладе представлены стратегические рамки высокого уровня, он не содержит каких-либо конкретных элементов, которые подлежат утверждению Генеральной Ассамблеей (см. также пункты 64 и 65 выше).

82. **С учетом своих замечаний и рекомендаций, содержащихся в настоящем докладе, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии доработанную глобальную стратегию в области людских ресурсов.**

V. Оценка системы желательных квот

83. Система желательных квот, введенная в 1960 году, позволяет оценить прогресс, достигнутый в деле обеспечения широкого справедливого географического распределения персонала Секретариата (см. резолюцию 1559 (XV) Генеральной Ассамблеи, пункт 1), основанного на положениях пункта 3 статьи 101 Устава. Последний доклад по этому вопросу был представлен во исполнение резолюции 71/263, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить предложения о всеобъемлющем пересмотре системы желательных квот, в том числе на основе сохранения или увеличения нынешнего базового числа должностей категории специалистов, в целях создания более эффективного механизма обеспечения справедливого географического представительства на всех должностях, финансируемых из регулярного бюджета.

84. В докладе Генерального секретаря изложены этапы определения желательных квот и степени представленности отдельных государств-членов в соответствии с нынешней системой (A/73/372/Add.3, пункты 13–25). В докладе говорится, что эта система и соответствующая методология, утвержденные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 42/220 A, остаются в основном без изменений с момента принятия в 1987 году этой резолюции, в которой установлены определяющие факторы в размере 55 процентов для фактора взноса, 40

процентов для фактора членства и 5 процентов для фактора населения (там же, пункт 12). В докладе говорится также о том, что количество подлежащих географическому распределению должностей, на 1 января 1988 года первоначально составлявшее 2700, с 31 декабря 2017 года было увеличено до 3600 (там же, пункт 14).

85. В таблице 1 доклада приводится краткое описание вариантов и сценариев пересмотра системы желательных квот за период с 1988 года. В таблице 2 представлены для рассмотрения Генеральной Ассамблее сценарии для четырех групп, каждый из которых содержит четыре предложения, касающиеся ряда изменений факторов и весов по сравнению с нынешней системой. Предлагаемые варианты сгруппированы в зависимости от изменения базовой величины следующим образом: группа 1 — сохранение нынешней базовой величины (3600 должностей); группа 2 — расширение базовой величины за счет включения в нее всех должностей международного персонала (16 800 должностей); группа 3 — расширение базовой величины за счет включения в нее всех должностей международного персонала, кроме лингвистических должностей (15 900 должностей); и группа 4 — расширение базовой величины за счет включения в нее всех должностей международного персонала, кроме лингвистических должностей и должностей, финансируемых из внебюджетных ресурсов (12 500 должностей) (там же, пункт 26). В таблице 2 представлена также сравнительная сводная информация о группах и сценариях для каждой группы в плане потенциального влияния на статус представленности государств-членов в Секретариате.

86. Генеральный секретарь указывает, что все предложения основаны на применении обновленного порядка расчета нижнего и верхнего пределов желательной квоты с использованием новейшей базовой величины и количества государств-членов, как было рекомендовано Генеральным секретарем ранее (см. A/71/323/Add.2). Генеральный секретарь считает, что окончательное решение по факторам и весам, которые надлежит применять в рамках системы желательных квот, остается за Генеральной Ассамблеей и что для содействия обсуждениям по этому вопросу могут быть представлены дополнительные сценарии (A/73/372/Add.3, пункт 55).

87. **Консультативный комитет вновь подтверждает свое мнение, согласно которому окончательное решение по вопросу о политике в отношении системы желательных квот остается за Генеральной Ассамблеей.**

Приложение

Штатные и внештатные должности в Секретариате в разбивке по категориям, классам и источникам финансирования по состоянию на 31 декабря 2017 года

Категория/класс	*Регулярный бюджет*	*Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов*	*Внебюджетные ресурсы*	*Персонал, работающий по линии ПРООН*[a]	*Всего*
Категория специалистов и выше					
ЗГС	50	6	16		72
ПГС	43	23	10	2	78
Д-2	102	44	12		158
Д-1	301	114	104	4	523
С-5	983	374	382	15	1 754
С-4	1 755	1 027	944	145	3 871
С-3	1 739	1 290	1 197	82	4 308
С-2	651	192	446	9	1 298
С-1	4		13		17
УП	250		186		436
Р	5		23		28
ПП	23		153		176
Итого	**5 906**	**3 070**	**3 486**	**257**	**12 719**
Полевая служба					
ПС-7	4	20			24
ПС-6	85	335	3		423
ПС-5	326	1 267	9		1 602
ПС-4	307	1 301	5		1 613
ПС-3	3	29	1		33
Итого	**725**	**2 952**	**18**		**3 695**
Категория общего обслуживания и смежные категории					
НС-D	16	7	3	6	32
НС-С	76	152	30	63	321
НС-В	264	635	29	250	1 178
НС-А	135	131	17	311	594
ОО-7	576	54	161	96	887
ОО-6	1 672	458	613	470	3 213
ОО-5	1 964	2 214	638	192	5 008
ОО-4	1 489	3 435	408	103	5 435
ОО-3	624	2 135	155	108	3 022
ОО-2	595	557	56	319	1 527
ОО-1	30	1	1	1	33
КР	80		3		83

Категория/класс	*Регулярный бюджет*	*Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов*	*Внебюджетные ресурсы*	*Персонал, работающий по линии ПРООН*[a]	*Всего*
СО	285	3	8		296
ПИЯ	33				33
ПОИ	29				29
Итого	**7 868**	**9 782**	**2 122**	**1 919**	**21 691**
Всего	**14 499**	**15 804**	**5 626**	**2 176**	**38 105**

Сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; КР — категория рабочих; НСС — национальный сотрудник-специалист; ПГС — помощник Генерального секретаря; ПИЯ — преподаватель иностранных языков; ПОИ — помощник по общественной информации; ПП — письменный переводчик; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; ПС — категория полевой службы; РЛ — редактор-лингвист; СО — категория службы охраны; УП — устный переводчик.

[a] Источники финансирования отсутствуют в системе «Умоджа».