

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ



Distr.
GENERAL

A/8829/Add.1
7 December 1972
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Двадцать седьмая сессия
Пункт 81b повестки дня

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ

Пересмотренное предложение о создании колледжа по подготовке
персонала Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Добавление

Прилагаемая дополнительная информация получена от Директора-распорядителя Учебного и научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР) и настоящим препровождается Генеральной Ассамблее.

ПРИЛОЖЕНИЕ

КОЛЛЕДЖ ПО ПОДГОТОВКЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ПРОЕКТ ПРОГРАММЫ

Меморандум Директора-распорядителя

I. Проект программы курсов

1. Проект программы колледжа по подготовке персонала, который содержится ниже, был подготовлен вслед за межучрежденческим совещанием, проходившем в Женеве 9-10 октября 1972 года, в работе которого участвовали представители следующих организаций: Организация Объединенных Наций (Отдел по административно-кадровым вопросам и Отдел по межучрежденческим вопросам) ВМО, ВОЗ, ИМКО, МСЭ, МПП, МОТ, ПРООН, УВКБ, ФАО, ЮНЕСКО, ЮНКТАД, ЮНИДО, ЮНИСЕФ и ЮНИТАР.

2. Было выражено мнение, что область деятельности колледжа по подготовке персонала должна ограничиваться курсами, которые представляют общий интерес для различных организаций, относящихся к системе Организации Объединенных Наций, и которых не имеется в существующих учреждениях или вне этой системы.

3. В течение первых нескольких лет колледж должен концентрировать свою деятельность на ограниченном числе предметов, которые заслуживают первоочередного внимания и в которых колледж сможет добиться высокого уровня квалификации с самого начала.

4. Согласно выраженному мнению, этой цели отвечают следующие предметы, которые служат основой для составления учебной программы колледжа:

а) Составление программ по странам

Развитие всестороннего понимания системы составления программ по странам как совместного усилия с общей целью и практическими трудностями, связанными с ее осуществлением, в целях достижения более эффективного и гармоничного функционирования всех ее компонентов;

/...

b) Выбор, планирование и оценка проектов

Выявление основных принципов руководства, которые должны регулировать выбор, планирование и оценку проектов и ознакомление участников с аналитическими методами, которые могут быть использованы в целях улучшения руководства и осуществления отдельных проектов;

c) Управление финансовыми ресурсами и составление бюджета программы

Более глубокое изучение участниками процедуры и методов составления бюджета и вопросов, относящихся к "контролю за его осуществлением", в целях стимулирования более планомерного и эффективного управления и планирования финансовыми ресурсами в международных органах управления;

d) Людские ресурсы

Ознакомление участников с вопросами управления кадров, методами планирования и подготовки кадров в целях содействия более эффективному применению людских ресурсов в рамках системы Организации Объединенных Наций;

e) Передача технических знаний и навыков

Углубление и расширение знаний, необходимых в процессе передачи технического опыта и навыков, в целях максимального использования результатов, полученных организациями в этой области, с должным учетом психологических, социологических, политических, правовых и административных препятствий, которые предстоит преодолеть.

5. Каждый из этих предметов будет изучаться в ходе конкретных курсов, содержание которых будет определено в соответствии с конкретными потребностями участников. В случае необходимости, некоторые из этих предметов можно объединить в рамках более широкого курса.

6. Курсы должны быть рассчитаны главным образом для старших должностных лиц, ответственных за разработку политики в Центральных учреждениях, для представителей-резидентов и заместителей представителей-резидентов ПРООН, а также для представителей учреждений, выполняющих аналогичные обязанности на местах или в региональных отделениях. По прошествии первоначального этапа на эти курсы следует принимать также служащих, занимающих другие должности, на том условии, что уровень необходимой подготовки будет одинаковым у всех участников, с тем чтобы их общий уровень подготовки был одинаков.

7. Курсы должны носить оперативный характер, и методы подготовки следует выбирать в соответствии с этим условием. В принципе, продолжительность курсов должна составлять от одной до пяти недель, причем точный период продолжительности курсов устанавливается в соответствии с конкретными целями подготовки, преследуемыми каждым курсом, с должным учетом тех должностей, которые занимают участники в своих соответствующих организациях.

8. Лучше всего, если число участников будет составлять приблизительно 15 человек, однако, в случае необходимости, число участников может быть несколько увеличено для удовлетворения запросов и расширения межучрежденческого характера курсов. Число участников может составлять 30 человек для курсов продолжительностью в две недели и более, имея при этом в виду, что все участники будут разбиты на несколько рабочих групп.

9. Курсы должны организовываться на повторяющейся основе и базироваться в Женеве или в других крупных центрах в соответствии с соображениями удобства и финансовой экономии. Их следует неустанно улучшать в свете имеющегося опыта. Необходимо производить периодическую оценку потребностей в организации этих курсов путем проведения консультаций с соответствующими организациями.

10. Курсы должны быть организованы таким образом, чтобы участники могли без труда общаться на рабочем языке, к которому они привыкли. Было выражено общее мнение, что следует избегать слишком частого использования услуг синхронных переводчиков. Кроме того, поскольку эти курсы будут организовываться на повторяющейся основе, они могут проводиться на различных рабочих языках поочередно.

11. Деятельность курсов должна быть предметом тщательной оценки, и общий план с этой целью должен быть подготовлен по каждому из курсов. Этот план будет включать как оценку, производимую самими участниками, так и организациями, на работу в которые они вернулись.

12. По прошествии первых лет деятельность колледжа по подготовке персонала следует расширить в соответствии с установленными потребностями, с тем чтобы охватить другие области, представляющие общий интерес. К числу таких областей, заслуживающих первоочередного внимания, следует отнести такие области, как "Информационные системы и управление" и "Взаимосвязь между различными культурами".

13. Помимо регулярных курсов, колледж по подготовке персонала должен проводить краткосрочные семинары, посвященные конкретным вопросам, которые оставляют место для подготовки, но конкретное содержание которых должно быть определено более точно. В качестве примера приводилась организация обслуживания международных конференций и совещаний.

II. Процедуры отбора кандидатур участников семинаров и курсов

14. Было выражено общее мнение, что критерий для отбора участников должен быть четко определен по каждому из курсов Директором колледжа по подготовке персонала. Заинтересованные организации примут затем решение о том, кто из их служащих обладает достаточной квалификацией для прохождения подготовки на конкретном курсе или семинаре.

15. Было также выражено общее мнение, что при отборе кандидатов организации должны исходить из основной цели обеспечения такого положения, чтобы полученная подготовка была полезной не только для конкретного работника, но и для самой организации.

16. Для обеспечения тщательного отбора наиболее квалифицированных кандидатов колледж по подготовке персонала должен как можно раньше доводить до сведения учреждений календарное расписание курсов, которые будут организованы, и информировать их задолго до начала учебы об организации каждого курса.

17. Была отмечена целесообразность того, чтобы эта информация направлялась одновременно главам учреждений и сотрудникам, ответственным за кадровые вопросы или подготовку, поскольку им придется принимать практические шаги, направленные на отбор кандидатур у себя в организации.

III. Процедуры, позволяющие сотрудникам организаций участвовать в работе курсов в качестве преподавателей

18. Было выражено мнение, что Директор колледжа по подготовке персонала должен обсудить эти процедуры в двустороннем порядке с каждой из организаций. Организации представят список членов персонала, которые могут участвовать в работе курсов, организуемых колледжем, с указанием их квалификации и опыта, с тем чтобы Директор мог составить список тех сотрудников, которые смогут работать в колледже в качестве преподавателей. Эти сотрудники должны направляться в распоряжение колледжа бесплатно на время функционирования курсов, в работе которых они должны будут участвовать, на том условии, что они могут быть оторваны от исполнения своих обязанностей на требуемый период времени.

19. Необходимо также изучить вопрос о предоставлении членам персонала организаций возможности проводить академический отпуск в колледже.

20. Отбор членов преподавательского состава колледжа, даже на период организации непродолжительных по времени курсов, должен производиться с учетом способностей данного лица к свободному общению. В случае необходимости, колледж должен оказывать помощь в деле улучшения языковой подготовки.

IV. Прочие вопросы

21. Как указывается в пункте 29 меморандума Директора-распорядителя ЮНИТАР (A/8829 и Corr.1 и 2), каждая организация должна иметь право направлять своих сотрудников на учебу на курсах бесплатно, причем число слушателей должно быть пропорциональным размерам финансового взноса. Однако учреждение должно иметь право направлять на курсы минимальное число участников, и принцип пропорциональности должен применяться лишь в том случае, когда речь идет о числе участников, превышающем минимальный уровень.

22. Отмечалась целесообразность возможно более частой организации курсов на местах, однако, следует подчеркнуть, что организация таких курсов необязательно должна сопровождаться капиталовложениями. Для этой цели вполне можно использовать гостиницы или другие имеющиеся учреждения. В любом случае участники, посещающие курсы в Женеве или в Нью-Йорке, не должны в течение этого периода быть непосредственно связаны своей профессиональной деятельностью по месту работы.
