



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
25 May 2018
Russian
Original: English

Семьдесят вторая сессия

Пункты 124, 134, 136 и 149 повестки дня

**Реформа Организации Объединенных Наций:
меры и предложения**

**Обзор эффективности административного
и финансового функционирования Организации
Объединенных Наций**

**Бюджет по программам на двухгодичный период
2018–2019 годов**

**Административные и бюджетные аспекты
финансирования операций Организации
Объединенных Наций по поддержанию мира**

Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности

**Пятидесятый доклад Консультативного комитета
по административным и бюджетным вопросам
о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный
период 2018–2019 годов**

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности» (A/72/492/Add.2). В ходе рассмотрения вышеупомянутого доклада Консультативный комитет встречался с представителями Генерального секретаря,

* Переиздано по техническим причинам 30 мая 2018 года.



которые сообщили дополнительную информацию и дали дополнительные разъяснения, а в заключение представили письменные ответы, которые были получены 2 мая 2018 года.

2. В пунктах 1–10 доклада Генерального секретаря излагается предыстория подготовленных Генеральным секретарем предложений по реформе управления. Указывается, что этот доклад был представлен во исполнение резолюции [72/266](#) Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея приветствовала приверженность Генерального секретаря делу повышения способности Организации Объединенных Наций выполнять свои мандаты посредством осуществления реформы системы управления и заявила, что она ожидает представления ей на рассмотрение всеобъемлющего доклада по предложениям Генерального секретаря, содержащимся в его основном докладе. Кроме того, Консультативный комитет отмечает, что другие доклады Генерального секретаря, находящиеся в настоящее время на рассмотрении Генеральной Ассамблеи, тесно связаны с его предложениями по реформе управления. Речь идет о докладах, озаглавленных «Седьмой очередной доклад об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций: укрепление системы подотчетности Секретариата в контексте новой парадигмы управления» ([A/72/773](#)), «О модели глобального обслуживания для Секретариата Организации Объединенных Наций» ([A/72/801](#) и [A/72/801/Add.1/Rev.1](#)) и «Ход осуществления стратегии в области информационно-коммуникационных технологий для Организации Объединенных Наций» ([A/72/755/Rev.1](#)). Замечания и рекомендации Комитета по предложениям Генерального секретаря приводятся в его соответствующих докладах.

3. Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь также выдвинул еще два важных предложения по реформе, а именно о переориентации системы развития Организации Объединенных Наций ([A/72/684](#)) и о реорганизации компонента мира и безопасности Организации Объединенных Наций (см. [A/72/772](#) и [A/72/859](#)). Эти доклады в настоящее время находятся на рассмотрении Генеральной Ассамблеи. Другие предложенные реформы включают специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и создание Контртеррористического управления (см. резолюции [71/297](#) и [71/291](#) Генеральной Ассамблеи). В своей резолюции [72/266](#) Генеральная Ассамблея также одобрила предложение Генерального секретаря о переходе с двухгодичного бюджетного периода на годовой бюджетный период на экспериментальной основе начиная с 2020 года.

4. В докладе Генерального секретаря содержатся: а) предложения по реорганизации существующего Департамента полевой поддержки и Департамент по вопросам управления в два новых департамента — Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамент оперативной поддержки; б) пересмотренная смета расходов по бюджету по программам на 2018–2019 годы; и в) информация о предлагаемых Генеральным секретарем планах и намерениях в отношении делегирования полномочий, системы подотчетности Организации Объединенных Наций и культуры управления и методах руководства. В своем докладе Генеральный секретарь также ссылается на ряд текущих обзоров, которые являются неотъемлемой частью процесса реформы, включая всеобъемлющие обзоры нынешней политики и нормативно-правовой базы и оценку индивидуальных возможностей и потребностей в контроле. Он также указывает, что Секретариат предпринял всеобъемлющий обзор направленности нынешней системы делегирования полномочий (см. пункт 13 ниже).

II. Замечания и рекомендации

A. Общие замечания

5. Консультативный комитет вновь подчеркивает уникальный характер Организации Объединенных Наций (см. [A/72/7/Add.24](#)). В качестве одного из шести главных органов Организации Объединенных Наций Секретариат выполняет мандаты, которые поступают из пяти других главных органов (Генеральной Ассамблеи, Совета Безопасности, Экономического и Социального Совета, Совета по Опеке и Международного Суда) и носят разнообразный и обширный характер, начиная с созыва конференций, управления операциями по поддержанию мира, посредничества в международных спорах и организации программ оказания гуманитарной помощи и заканчивая проведением обследований экономических и социальных тенденций, подготовкой исследований и поддержкой деятельности в области прав человека и устойчивого развития, а также формированием основы для заключения международных соглашений. Комитет далее напоминает, что в своем последнем докладе о составе Секретариата ([A/72/123](#)) Генеральный секретарь сообщил, что в общей сложности из 39 651 сотрудника Секретариата Организации Объединенных Наций 19 754 (49,8 процента) работают в полевых операциях, а остальные 50,2 процента выполняют другие функции, базируясь в основном в штаб-квартирах. **Комитет вновь подтверждает свое мнение о том, что любые предлагаемые структуры, политика, процедуры и системы должны быть достаточно гибкими для удовлетворения потребностей всех подразделений Организации (департаменты и подразделения Центральных учреждений, периферийные отделения и региональные комиссии, отделения на местах, полевые миссии и операции по поддержанию мира) с точки зрения выполнения мандатов и усиления подотчетности, а также должны поддерживать весь спектр нормативной, аналитической и оперативной деятельности Организации Объединенных Наций, включая деятельность на местах** (см. [A/72/7/Add.24](#), пункт 6).

B. Культура управления и методы руководства

6. Генеральный секретарь отмечает, что Организации следует устранить отмеченные им недостатки в культуре управления и методах руководства. В пунктах 11–19 доклада содержится информация о проводимой Генеральным секретарем оценке нынешней культуры управления, о необходимых изменениях и о тех мерах, которые он намерен принять в целях достижения желаемых изменений. В этой связи Генеральный секретарь отмечает, что: а) Организация Объединенных Наций должна сформировать культуру, которая больше ориентирована на достижение результатов, а не на функционирование процессов, создает условия для улучшения управления рисками, сопряженными с административной деятельностью и выполнением мандатов, ценит инновации, более терпимо относится к непреднамеренным ошибкам и проявляет большую степень готовности к оперативному принятию мер по исправлению положения; б) будет рассмотрен пересмотренный набор компетенций в области руководства и управления, на основании которого будет оцениваться работа старших руководителей и руководителей программ в процессе отбора и набора; в) будут предложены такие новые инструменты, как «круговые» оценки и проводимые два раза в год обследования вовлеченности персонала, с тем чтобы руководители могли получить отзывы на свои действия; д) от руководителей будут ожидать использования данных для

установления поддающихся количественной оценке ключевых показателей эффективности, поддержки постоянного диалога, оценки результативности и принятия обоснованных решений для усиления транспарентности; е) следует поощрять мобильность как в рамках Организации Объединенных Наций, так и вне ее; и f) следует развивать кадровый потенциал сотрудников через обучение и управление служебной деятельностью.

7. В своем докладе Генеральный секретарь также отмечает, что: а) кадровая политика упрощается для содействия делегированию полномочий руководителям, а также для усиления подотчетности и транспарентности, и она будет приведена в соответствие с вышеупомянутыми новыми профессиональными компетенциями в области руководства и управления; б) Департамент по вопросам управления проводит оценку системы управления служебной деятельностью, с тем чтобы создать условия для более гибкого подхода и развития культуры диалога, сотрудничества и подотчетности за результаты; в) будет проведен анализ для выяснения того, какого рода вознаграждение стимулирует работу сотрудников, и для совершенствования механизмов подотчетности, поощрения инноваций и обоснованного принятия рисков; и d) будут предприняты дальнейшие усилия для ускорения процесса увольнения сотрудников и руководителей, которые не обеспечивают достижение желательных результатов или не обладают требуемыми профессиональными качествами (см. пункты 12–14 ниже).

8. Консультативный комитет надеется, что изменения, предусмотренные в сфере культуры управления и методов руководства, будут разрабатываться в контексте новой стратегии в области людских ресурсов, которая будет представлена на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее семьдесят третьей сессии (см. пункт 14 ниже), и/или других организационных систем, таких как системы обеспечения подотчетности, общеорганизационного управления рисками и управления по результатам, которые должны быть рассмотрены в будущих докладах о подотчетности (см. [A/72/773](#) и готовящийся доклад Консультативного комитета; см. также пункт 2 выше и пункты 10–20 ниже).

9. Консультативный комитет с удовлетворением отмечает, что Генеральный секретарь уделяет особое внимание формированию действенной культуры подотчетности в рамках всего Секретариата. Комитет подчеркивает, в частности, что пример старших руководителей имеет исключительно важное значение для того, чтобы задать тон и установить стандарты для формирования действенной культуры ответственности, подотчетности и добросовестности, которая также обеспечит соблюдение положений и правил и достижение результатов. Комитет также подчеркивает, что отсутствие спроса со старших руководителей негативно влияет на обеспечение соблюдения стандартов подотчетности среди сотрудников на всех уровнях. Комитет надеется, что Генеральный секретарь будет продолжать изыскивать возможности для дальнейшего совершенствования и укрепления культуры управления и руководства в Секретариате.

С. Делегирование полномочий и подотчетность

10. Вопрос о делегировании полномочий обсуждается в пунктах 48–54 доклада Генерального секретаря (см. также [A/72/773](#)). Генеральный секретарь сообщает о своем намерении делегировать полные административные полномо-

чия, необходимые для руководства их финансовыми, людскими и материальными ресурсами, непосредственно руководителям примерно 100 структур по всему Секретариату (департаменты, управления, региональные комиссии, трибуналы и полевые миссии), которые, в свою очередь, будут отвечать за дальнейшее делегирование своих полномочий другим лицам в их подразделениях исходя из функциональных обязанностей.

11. Генеральный секретарь далее отмечает, что: а) объем делегирования полномочий, необходимых для выполнения обязанностей, порученных руководителю того или иного подразделения, будет определяться Генеральным секретарем на основе рекомендаций Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления в консультации с Департаментом оперативной поддержки; и б) исходной позицией по умолчанию будет полное делегирование, однако конкретные портфели делегированных полномочий будут адаптироваться к каждому подразделению с учетом его потенциала и способности осуществлять делегированные полномочия подотчетным образом. Что касается соблюдения действующих норм и обеспечения их выполнения, то в докладе Генерального секретаря указывается, что: а) Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будет отвечать за контроль и оценку соблюдения требований, касающихся системы делегирования полномочий, в том числе в отношении того, существуют ли обстоятельства, оправдывающие ограничение, полное или частичное, любых делегированных полномочий; б) Генеральный секретарь будет принимать меры для исправления положения по рекомендации заместителя Генерального секретаря, возглавляющего Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления, в том числе путем ограничения, перенаправления или отзыва полномочий, о которых идет речь; и с) Департамент оперативной поддержки будет проводить работу с соответствующей структурой в целях укрепления ее потенциала до тех пор, пока Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления не будет уверен в том, что эта структура может ответственно осуществлять делегированные полномочия.

12. Информация по вопросам обеспечения подотчетности приводится в пунктах 55–64 доклада Генерального секретаря (см. также [A/72/733](#)). **Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции 72/266 Генеральная Ассамблея подчеркнула, что подотчетность является одним из главных принципов, положенных в основу реформы системы управления.** В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что, по его мнению, в настоящее время трудно привлечь индивидуальных руководителей к ответственности за те или иные конкретные решения или действия, что объясняется сложным характером политики, процессов и системы делегирования полномочий. Генеральный секретарь указывает, что он намеревается упростить существующую нормативную базу посредством разработки в течение следующего года упрощенных норм и административных инструкций, поддерживаемых упрощенными процессами и процедурами, которые могут легче применяться персоналом, и тем самым будут созданы возможности для принятия обоснованных и ответственных решений (см. пункт 14 ниже).

13. В этой связи в своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что Департамент по вопросам управления в настоящее время проводит обзор нынешней политики и нормативно-правовой базы и процедур для обеспечения того, чтобы они были ясными и актуальными, а также отменяет устаревшие административные инструкции и пересматривает и упрощает другие. Он также указывает, что

Секретариат предпринял всеобъемлющий обзор направленности нынешней системы делегирования полномочий и что в течение 2018 года будут завершены всеобъемлющий обзор существующих полномочий и оценка индивидуальных возможностей и потребностей в контроле. **Консультативный комитет исходит из того, что Генеральный секретарь представит Генеральной Ассамблее информацию о результатах всеобъемлющих обзоров политики и нормативно-правовой базы, а также всеобъемлющего обзора нынешней направленности делегирования полномочий и оценки индивидуальных возможностей в контексте его следующего доклада о подотчетности (см. также пункт 8 выше).**

14. Генеральный секретарь далее отмечает, что соответствующие финансовые правила и правила о персонале будут пересмотрены с целью отразить изменения в методах делегирования полномочий и что все поправки к финансовым правилам и правилам о персонале будут представлены Генеральной Ассамблее для информации. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что Секретариат сможет установить, какие положения и правила следует изменить, лишь после того, как будут завершены все текущие обзоры. **Комитет исходит из того, что Генеральный секретарь включит в свой доклад обоснование предлагаемых поправок к положениям и правилам (см. A/72/129/Rev.1.).**

15. Генеральный секретарь указывает, что главные аспекты управленческой ответственности и подотчетности на всех уровнях подробно изложены в его седьмом очередном докладе о подотчетности (A/72/773), в котором содержатся предложения по укреплению системы подотчетности Секретариата в поддержку предлагаемой Генеральным секретарем парадигмы управления. Он отмечает, что с Организации в целом и с ее отдельных сотрудников будут спрашивать за достижение согласованных результатов при одновременном соблюдении положений, правил и этических норм. Руководители и сотрудники должны будут обеспечивать управление рисками и принятие мер по исправлению положения в целях соблюдения планов, контроль, оценку и представление отчетности по программной и управленческой деятельности и учет накопленного опыта в целях совершенствования планирования в будущем. Кроме того, программные и финансовые результаты осуществления отдельных программ будут получать отражение на информационных панелях, которые будут обновляться ежеквартально и будут доступны для государств-членов и персонала. Генеральный секретарь также сообщает о своем намерении активизировать внедрение управления по результатам и уделять первоочередное внимание управлению рисками, а также ввести модель под названием «три линии защиты», которая призвана уточнить важнейшие функции и обязанности с точки зрения управления рисками и внутренние меры контроля в Организации и повысить эффективность систем управления рисками.

16. Консультативный комитет подробно остановится на вышеуказанных вопросах и принимаемых в связи с ними мерах в контексте своего готовящегося доклада по седьмому очередному докладу Генерального секретаря о подотчетности (A/72/773), в том числе вопросах предлагаемой системы подотчетности, делегирования полномочий, управления служебной деятельностью и отчетности, управления по результатам, внутреннего контроля, общеорганизационного управления рисками и модели «трех линий защиты».

17. На данном этапе Консультативный комитет отмечает, что в докладе Генерального секретаря предлагаются концептуальные рамки укрепления системы подотчетности, что, по его мнению, представляет собой лишь первый шаг в этом процессе с учетом того, что обзоры действующих нормативных и политических рамок и существующих делегированных полномочий и возможностей еще продолжаются и что любые возможные изменения, которые могут потребоваться в положениях и правилах о персонале и финансовых положениях и правилах, еще не определены. Конкретные детали того, как должно осуществляться делегирование полномочий, каким образом будет контролироваться и регистрироваться соблюдение норм и как будет обеспечиваться эффективность работы системы сдержек и противовесов, еще предстоит проработать и окончательно утвердить. Также необходимо уточнить детали работы таких механизмов, как нынешнее и предлагаемое делегирование полномочий на принятие финансовых обязательств и проведение закупок и их предельные объемы, а также то, как будет обеспечена подотчетность лиц, которым будут делегированы такие полномочия, включая меры, которые будут приниматься в случаях, когда делегированные полномочия должным образом не используются, приводят к плохим результатам или неэффективному/расточительному использованию ресурсов; а также критерии для отзыва этих делегированных полномочий (см. [A/72/773](#) и готовящийся доклад Комитета).

18. Консультативный комитет также подчеркивает необходимость четко определить функции и обязанности лиц на всех уровнях, которым делегируются полномочия, а также уточнить изменения в функциях и распределении полномочий, делегированных нынешним заместителям Генерального секретаря по вопросам управления и полевой поддержки; помощнику Генерального секретаря по планированию программ, бюджету и счетам, Контролеру; помощникам Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию, людским ресурсам и полевой поддержке; помощнику Генерального секретаря, Главному специалисту по информационным технологиям; и директору Отдела материально-технического снабжения¹. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем докладе о подотчетности информацию о прогрессе в установлении четко определенных функций и обязанностей лиц на всех уровнях, которым делегируются полномочия (см. [A/72/773](#) и готовящийся доклад Комитета).

¹ В соответствии с действующими Финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций полномочия по управлению людскими, финансовыми и материальными ресурсами в Секретариате делегируются Генеральным секретарем заместителю Генерального секретаря по вопросам управления, который далее делегирует полномочия и ответственность за исполнение финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций помощнику Генерального секретаря/Контролеру и помощнику Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию в форме административной инструкции ([ST/AI/2016/7](#)). Эти должностные лица в соответствующих случаях могут в свою очередь делегировать полномочия и ответственность другим должностным лицам, как это предусмотрено в соответствии с нынешней системой подотчетности и делегирования полномочий. Делегирование полномочий в области применения Положений и правил о персонале изложено в бюллетене Генерального секретаря (ST/SGB/2015/1).

19. В своем докладе о реформе управления ([A/72/492/Add.2](#)) Генеральный секретарь отмечает, что делегирование полномочий будет происходить не автоматически, а только после проведения тщательного анализа способности руководителей принимать на себя более широкие полномочия и должным образом их использовать. Генеральный секретарь далее заявляет, что предпосылкой для прямого делегирования полномочий является архитектура управления со специальным кадровым потенциалом для повышения эффективности и усиления подотчетности (там же, пункт 26). **Консультативный комитет исходит из того, что в связи с введением предлагаемой системы делегирования полномочий Генеральной Ассамблее будут даны необходимые заверения в том, что приняты все требуемые меры предосторожности (см. пункты 18 и 19 выше), в том числе созданы механизмы управления рисками и усиления подотчетности, что позволит обеспечить ответственное использование делегированных полномочий и эффективное распоряжение ресурсами.**

20. Что касается подотчетности в бюджетных вопросах, то Генеральный секретарь отмечает, что помощник Генерального секретаря, Контролер, и Финансово-бюджетное управление в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления будут нести главную ответственность за подготовку бюджетов и отчетов об их исполнении в отношении регулярного бюджета, бюджетов операций по поддержанию мира и бюджетов международных трибуналов, а также за представление всех документов по программе и бюджету межправительственным органам. **Консультативный комитет считает, что бюджеты и отчеты об их исполнении являются главными инструментами обеспечения подотчетности в вопросах использовании ресурсов при выполнении мандатов. Он подчеркивает, что руководители подразделений, которым будут делегированы полномочия, должны взять на себя всю полноту ответственности за использование ресурсов, а также за подготовку и представление своих предложений и отчетов об исполнении бюджета соответствующим межправительственным органам.**

D. Предложения по реорганизации

1. Обзор предлагаемых структур

21. Генеральный секретарь указывает, что в его докладе содержатся предложения относительно реорганизации нынешних структур управления в Центральных учреждениях с целью облегчить и обеспечить ответственное осуществление делегированных полномочий в поддержку эффективного и полного осуществления мандатов и что реорганизация приведет к созданию Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления с четко определенной функцией в области политики, стратегии и контроля соблюдения требований и Департамента оперативной поддержки, который будет заниматься оперативной деятельностью, предоставлением услуг, операциями и оказанием экстренной поддержки структурам, работающим в сложных условиях. Оба департамента будут обслуживать и поддерживать весь Секретариат — в Центральных учреждениях, региональных комиссиях, периферийных отделениях и на местах (см. [A/72/492/Add.2](#), резюме). В своем докладе Генеральный секретарь далее отмечает, что для сведения к минимуму срывов в оказываемой поддержке и для максимального использования специализированных знаний и отношений, которые сложились с течением времени, Секретариат предусматривает, что периферийные отделения и региональные комиссии будут по-прежнему оказывать

услуги, привязанные к конкретным местам, с одной стороны, и выполнять функции оперативной поддержки по отношению к их существующим клиентам от имени Департамента оперативной поддержки, с другой (там же, пункт 29).

22. Общий обзор предлагаемой структуры приводится в разделе II доклада Генерального секретаря (A/72/492/Add.2, пункты 23–47). В разделах VI, VII и VIII доклада Генерального секретаря приводятся более подробные сведения о структуре предлагаемых департаментов и функциях отдельных управлений, отделов и служб в каждом департаменте. В разделе X доклада Генерального секретаря приводится пересмотренная смета бюджета по программам на 2018–2019 годы, отражающая предложения Генерального секретаря (см. пункт 39 ниже). В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена подробная организационная структура предлагаемых Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамента оперативной поддержки, приводимая в приложении I к настоящему докладу. В приложении II к настоящему докладу приводится сводная информация о нынешнем и предлагаемом распределении ресурсов, связанных с должностями.

23. Предлагаемые новые департаменты и реорганизованное Управление информационно-коммуникационных технологий будут иметь следующую структуру:

а) предлагаемый Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будет состоять из: i) Канцелярии заместителя Генерального секретаря в составе личной канцелярии заместителя Генерального секретаря, Службы межучрежденческих и межправительственных услуг, секретариата Комитета по административным и бюджетным вопросам (Пятого комитета) Генеральной Ассамблеи и Комитета по программе и координации, Группы управленческой оценки, Службы по деловому партнерству и Группы по проекту общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа»; ii) Финансово-бюджетного управления в составе Канцелярии помощника Генерального секретаря, Контролера, Финансового отдела, Отдела финансов полевых операций и Отдела по планированию программ и бюджету; iii) Управления людских ресурсов в составе Канцелярии помощника Генерального секретаря, Отдела глобальной стратегии и политики и Отдела административного права; и iv) нового Отдела по реорганизации рабочих процессов и вопросам подотчетности в составе Службы по системам подотчетности, Службы по мониторингу и оценке, Службы управления аналитической работой и проектами, секретариата Консультативного комитета по закупкам и Комитета по контролю за имуществом и секретариата Комитета по проверке работы поставщиков (A/72/492/Add.2, пункты 67–155);

б) предлагаемый Департамент оперативной поддержки будет состоять из: i) Канцелярии заместителя Генерального секретаря по оперативной поддержке в составе личной канцелярии, Секции по выполнению рекомендаций ревизоров и комиссий по расследованию, Секции окружающей среды и Секции по оценке результатов работы и аналитике; ii) Управления вспомогательных операций в составе Канцелярии помощника Генерального секретаря по вспомогательным операциям, Службы развития потенциала и поддержки рабочих процессов, Отдела кадрового обслуживания и Отдела медицинского обслуживания, техники безопасности и гигиены труда; iii) Отдела управления цепью снабжения в составе личной канцелярии помощника Генерального секретаря по управлению цепью снабжения, Группы авиационной безопасности и Секции обеспечения, которые будут подчиняться непосредственно помощнику Генерального секретаря, Отдела материально-технического снабжения, Отдела закупок и Отдела

поддержки негражданского потенциала; iv) Отдела специальных мероприятий в составе канцелярии Директора, Секции по поддержке клиентов и особым ситуациям, Службы оперативного планирования, Секции планирования и анализа ресурсов, Службы по поддержке партнерств и объединенных оперативных групп; и v) Административного отдела в составе канцелярии Директора, Секции поддержки клиентов в Центральных учреждениях, Секции информационно-коммуникационных технологий в Центральных учреждениях и Службы эксплуатации зданий и помещений и коммерческой деятельности (там же, пункты 166–247);

с) предлагаемое реорганизованное Управление информационно-коммуникационных технологий будет подчиняться как заместителю Генерального секретаря по Департаменту по стратегии, политике и контролю в области управления, так и заместителю Генерального секретаря по Департаменту оперативной поддержки и будет состоять из: i) Канцелярии помощника Генерального секретаря, Главного специалиста по информационным технологиям, в составе личной канцелярии помощника Генерального секретаря и Группы кибербезопасности и Группы общеорганизационного управления программами, подчиняющихся непосредственно Главному специалисту по информационным технологиям; ii) Отдела поддержки операций в составе канцелярии Директора, Службы вспомогательных операций, Службы технологического обеспечения операций, Службы управления региональным обслуживанием и Секции технологических решений; iii) Отдела по вопросам политики, стратегии и управления в составе канцелярии директора, Группы по вопросам управления данными и конфиденциальности данных, Службы по вопросам политики и соблюдения требований и Группы по ведению документации; и iv) Службы общеорганизационных решений в составе канцелярии руководителя, Центра общеорганизационных прикладных программ для Северной и Южной Америки и Центра общеорганизационных прикладных программ для Азии (там же, пункты 248–274).

24. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат будет придерживаться сложившейся номенклатуры наименований организационных структур на всех уровнях, включая отделы, службы и секции. **Комитет подчеркивает необходимость последовательного применения сложившейся номенклатуры наименований и выражает надежду на то, что наименования всех предложенных организационных структур в рамках Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, Департамента оперативной поддержки и Управления информационно-коммуникационных технологий будут соответствующим образом согласованы (см. пункт 46 ниже).**

25. Отмечая, что предложение Генерального секретаря связано с перераспределением отдельных должностей между многочисленными организационными структурами, Консультативный комитет принимает к сведению отличительные особенности предлагаемой Генеральным секретарем реорганизации, которые включают следующие:

Департамент по вопросам управления

а) **Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления.** Функции нынешней Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления будут в основном переданы предлагаемой Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления в Департа-

менте по стратегии, политике и контролю в области управления, за исключением: i) нынешнего секретариата Комитета Центральных учреждений по контрактам и Инвентаризационного совета в Центральных учреждениях, который предлагается переименовать в секретариат Консультативного комитета по закупкам и Инвентаризационного совета и перевести в Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления; и ii) функций и ресурсов нынешней Службы координации директивной и надзорной деятельности, которые будут большей частью переданы Службе по системам подотчетности и Службе по мониторингу и оценке в Отделе преобразования рабочих процессов и подотчетности, Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления;

b) Управление по планированию программ, бюджету и счетам. Функции нынешнего Управления по планированию программ, бюджету и счетам будут в основном переданы предлагаемому Финансово-бюджетному управлению в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления. Некоторые связанные с должностями ресурсы из нынешнего Отдела счетов и Службы финансовой информации и операций будут переданы в предлагаемый Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления под управлением канцелярии директора, Службу по системам подотчетности, Службу по мониторингу и оценке и Службу по аналитике и управлению проектами. Нынешнюю должность директора Отдела счетов предлагается перераспределить и перепрофилировать в должность директора Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности;

c) Управление людских ресурсов. Функции нынешнего Управления людских ресурсов будут в основном переданы предлагаемому Управлению людских ресурсов в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления, за исключением: i) функций и ресурсов нынешнего Отдела медицинского обслуживания, которые будут большей частью переданы в предлагаемый Отдел производственной безопасности и охраны здоровья в Управлении вспомогательных операций, Департамент оперативной поддержки; и ii) функций по укомплектованию штатов в нынешнем Отделе стратегического планирования и укомплектования штатов, которые будут перераспределены в предлагаемую Службу укомплектования штатов Отдела кадровых услуг в Департаменте оперативной поддержки. Кроме того, некоторые связанные с должностями ресурсы из нынешнего Отдела стратегического планирования и укомплектования штатов будут переданы в предлагаемый Административный отдел в Департаменте оперативной поддержки;

d) Управление централизованного вспомогательного обслуживания. Нынешнее Управление централизованного вспомогательного обслуживания перестанет существовать, и его функции и ресурсы будут распределены следующим образом: i) функции и ресурсы нынешнего Отдела закупок будут большей частью переданы в Отдел закупок в предлагаемом Управлении системой снабжения, Департамент оперативной поддержки; ii) функции по управлению имуществом, которые выполняет нынешний Отдел по эксплуатации помещений и оснащения и коммерческим услугам, будут переданы в предлагаемое Финансово-бюджетное управление в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления, а остальные функции, включая планирование, проектирование и строительство, поездки и перевозки, инженерно-технические услуги,

архивы и документальные материалы, будут большей частью переданы в предлагаемую Службу эксплуатации зданий и помещений и коммерческой деятельности в Административном отделе, Департамент оперативной поддержки. Нынешняя должность помощника Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию будет перераспределена и перепрофилирована в предлагаемую должность помощника Генерального секретаря по управлению цепью снабжения в Управлении системой снабжения, Департамент оперативной поддержки.

е) **Управление информационно-коммуникационных технологий.** Функции нынешнего Управления информационно-коммуникационных технологий будут в основном оставаться в рамках предлагаемого Управления, за исключением нынешнего Отдела глобальных операций, функции которого будут большей частью переданы в предлагаемый Административный отдел в структуре Департамента оперативной поддержки. Нынешняя должность директора по информационным системам в нынешнем Отделе глобальных операций будет перераспределена и перепрофилирована в предлагаемую должность директора Отдела специальных мероприятий в Департаменте оперативной поддержки.

Департамент полевой поддержки

ф) **Канцелярия заместителя Генерального секретаря.** Функции нынешней Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам полевой поддержки будут в основном переданы предлагаемой Канцелярии заместителя Генерального секретаря в Департаменте оперативной поддержки, а также различным подразделениям Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления;

g) **Отдел полевого персонала.** Функции нынешнего Отдела полевого персонала будут преимущественно перераспределены в рамках предлагаемого Департамента оперативной поддержки, главным образом в предлагаемый Отдел кадровых услуг в Управлении вспомогательных операций, а также в предлагаемый Отдел специальных мероприятий и Административный отдел в Департаменте оперативной поддержки;

h) **Отдел материально-технического обеспечения.** Функции нынешнего Отдела материально-технического обеспечения будут большей частью переданы в предлагаемый Отдел материально-технического обеспечения в Управлении системой снабжения, Департамент оперативной поддержки;

i) **Отдел информационно-коммуникационных технологий.** Нынешний Отдел информационно-коммуникационных технологий в Департаменте полевой поддержки перестанет существовать, и его функции будут большей частью переданы предлагаемому реорганизованному Управлению информационно-коммуникационных технологий;

j) **Отдел бюджета и финансов полевых операций.** Функции нынешнего Отдела бюджета и финансов полевых операций в Департаменте полевой поддержки будут в основном переданы предлагаемому Отделу по поддержке военного и полицейского компонентов в Управлении системой снабжения, Департамент оперативной поддержки, а также предлагаемой Службе по вопросам укрепления потенциала и оперативной подготовки в Управлении вспомогательных операций, Департамент оперативной поддержки;

26. В пунктах 3–7 своего доклада Генеральный секретарь приводит обоснования своих предложений по реформе системы управления и информации об ожидаемых улучшениях. Он указывает, что предлагаемая реорганизация структур управления в Центральных учреждениях предназначена для поддержки и содействия изменению парадигмы в направлении децентрализованного Секретариата и для того, чтобы руководители имели больше полномочий решать, как лучше всего использовать имеющиеся у них ресурсы для содействия выполнению мандатов. Он заявляет, что реорганизация предназначена для создания структур, которые могут поддерживать руководителей в надлежащем осуществлении делегированных им полномочий. Он также заявляет, что с течением времени полное осуществление реформ даст целый ряд выгод, включая более эффективное выполнение мандатов, повышение транспарентности и подотчетности и укрепление доверия к способности Организации Объединенных Наций выполнять мандаты, вручаемые ей государствами-членами. **Консультативный комитет разделяет мнение Генерального секретаря о том, что управленческая реформа должна быть нацелена на усиление поддержки в деле осуществления программ, и подчеркивает важность достижения большей эффективности и результативности в сфере регулирования и использования финансовых, физических и людских ресурсов. Как и в случае других крупных инициатив в области реформы² и в соответствии с тем, что неоднократно рекомендовала Комиссия ревизоров и о чем просила Генеральная Ассамблея³, Комитет подчеркивает необходимость установить в самом начале процесса ожидаемые выгоды и исходную информацию, методы мониторинга, измерения и отчетности о достигнутом прогрессе и планы по реализации полученных выгод.**

2. Комментарии и рекомендации относительно предлагаемых структур

а) Функция закупок

27. Консультативный комитет напоминает, что в своем предшествующем докладе он рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря уточнить ряд вопросов, касающихся его планов включения Отдела закупок в компонент управления цепью снабжения, включая предполагаемые последствия предлагаемого включения с точки зрения: механизмов управления закупочной деятельностью; делегирования полномочий, подотчетности и управления рисками закупочной деятельности; изменений в Финансовых положениях и правилах Организации Объединенных Наций; процедур и гарантий, которые должны быть введены с целью обеспечить надлежащее разграничение обязанностей между функциями по оформлению заявок, получению, закупке, поставке, запасам и управлению контрактами; и детальной информации о том, как будет обеспечиваться независимость закупочной деятельности и ее защита от ненадлежащего влияния (см. [A/72/7/Add.24](#), пункт 23).

28. Информация касательно предложений Генерального секретаря об Управлении системой снабжения содержится в пунктах 187–226 доклада. Генеральный секретарь предлагает включить в Управление системой снабжения Отдел закупок вместе с Отделом материально-технического обеспечения. Он заявляет, что

² Например, проекты по реализации Глобальной стратегии полевой поддержки; «Умоджа», проект общеорганизационного планирования ресурсов (см. [A/72/7/Add.31](#)); и проект Международных стандартов учета в государственном секторе (см. [A/67/564](#)).

³ См. [A/66/5 \(Vol.II\)](#); [A/66/151](#), [A/72/157](#) и резолюции [66/246](#) и [71/272](#) А Генеральной Ассамблеи.

это улучшит взаимодействие и координацию между этими двумя отделами, создаст возможности для того, чтобы обеспечить более быстрый, менее раздробленный и в большей мере учитывающий потребности процесс обеспечения поставок, и улучшит процесс общения с клиентами и заинтересованными сторонами. Он также утверждает, что гарантии, необходимые для сохранения разделения обязанностей, подотчетности и уровней риска, могут применяться в рамках предлагаемой структуры Управления системой снабжения. Генеральный секретарь заявляет, что основные функции в области закупочной деятельности, такие как конкурсные торги, коммерческие оценки, рекомендации относительно подходящих предложений и административное обеспечение контрактов, будут оставаться независимыми от заказчиков, дабы обеспечивать соблюдение Финансовых положений и правил, равно как и связанных с ними мер внутреннего контроля, причем роль каждого лица будет четко определена в «Умодже» исходя из его или ее соответствующих обязанностей, с тем чтобы содействовать обеспечению транспарентности, разделения обязанностей и подотчетности в сфере закупок.

29. Консультативный комитет осознает, что четко функционирующий процесс приобретения товаров и услуг, откликающийся на оперативные потребности клиентов своевременным, эффективным и действенным образом, крайне важен, в частности в полевых миссиях, и что недоработки в цепочке поставок и в процессах закупок создают значительные оперативные риски для эффективного осуществления мандатов. Комитет также придерживается того мнения, что прочное взаимодействие, координация и сотрудничество между отделами закупок и материально-технического обеспечения необходимы для обеспечения эффективного процесса приобретения. В этой связи Комитет напоминает, что он несколько раз подчеркивал необходимость улучшения функционирования цепочки снабжения в Секретариате, начиная с раннего планирования закупок (см., например, [A/68/782](#), пункты 244–249).

30. В то же время Консультативный комитет подчеркивает, что, помимо оперативных рисков, связанных с неэффективными поставками товаров и услуг, осуществление закупочных функций в такой организации, как Организация Объединенных Наций, связано с большими финансовыми и репутационными рисками. Комитет отмечает, что в настоящее время Департамент полевой поддержки отвечает за удовлетворение полевых потребностей, таких как воздушные операции, движение персонала и снабжение топливом, генераторами и продовольственными пайками, и что Отдел материально-технического обеспечения служит истребующим подразделением в связи с этими потребностями. Принимая во внимание объем и стоимость закупок, производимых Организацией Объединенных Наций, и учитывая ситуации повышенного риска, в которых действует Организация Объединенных Наций, Комитет подчеркивает важность крепкой, независимой функции закупок, подкрепляемой надежным механизмом управления закупками, который способствует соблюдению политики и процедур, уменьшает риски мошенничества и обеспечивает, чтобы закупочной деятельностью занимались прекрасно подготовленные специалисты по закупкам на всех этапах этого процесса (см. [A/72/773](#), пункты 11–16). В этой связи Комитет подчеркивает необходимость обеспечения целостности закупочного процесса и поддержания строгого разделения обязанностей и отдельного порядка подчиненности между подразделениями, подающими заявки, и подразделениями, осуществляющими закупки, а также разделение между проведением технических и коммерческих оценок. Комитет подчеркивает далее, что осуществление сквоз-

ного процесса управления цепью снабжения и необходимость большего взаимодействия между отделами закупок и материально-технического обеспечения не требует сведения двух отделов в одном управлении с одним и тем же порядком подчинения. Более того, по мнению Комитета, включение комплексного модуля цепочки поставок в систему «Умоджа» должно облегчить поток информации, содействовать лучшей коммуникации и координации и укрепить процесс снабжения.

31. С учетом вышесказанного Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря подумать о том, чтобы пересмотреть вопрос о предлагаемом включении в Департамент оперативной поддержки закупочной функции и связанных с ней функций по оказанию поддержки. В этой связи Комитет считает, что включение Отдела закупок в предлагаемые новые структуры Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления позволит сохранить необходимое разделение обязанностей и надежный внутренний контроль. Комитет также рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря подумать о том, чтобы пересмотреть вопрос о предлагаемом обозначении Комитета Центральных учреждений по контрактам в качестве Консультативного комитета по закупкам и вопрос о предлагаемом подчинении секретариата Консультативного комитета по закупкам директору (Д-2) Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности⁴ (см. пункт 25 а) выше). Помимо этого, Комитет считает, что следует принять дополнительные меры в поддержку оперативной эффективности и укрепить контакты и взаимодействие между отделами закупок и материально-технического обеспечения, включая меры подотчетности, и что Генеральному секретарю следует представить информацию по этому вопросу в его следующем докладе.

в) Кадровая функция

32. Консультативный комитет отмечает, что кадровые функции будут разделены между Управлением людских ресурсов в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления и Отделом кадровых услуг в Управлении вспомогательных операций в Департаменте оперативной поддержки, в основном так, как это существует сейчас, за исключением: а) Группы по вопросам поведения и дисциплины, которая будет переведена из Канцелярии заместителя Генерального секретаря в Департаменте полевой поддержки в Управление людских ресурсов в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления; б) Отдела медицинского обслуживания, который будет переведен из Управления людских ресурсов в Департаменте по вопросам управления в Отдел производственной безопасности и охраны здоровья в структуре Управления вспомогательных операций в Департаменте оперативной поддержки; и в) Службы укомплектования штатов в Отделе кадровых услуг в структуре Департамента оперативной поддержки, которую предлагается создать посредством объединения кадровых функций, выполняемых нынешним Отделом полевого персонала в Департаменте полевой поддержки и нынешним Отделом стратегического планирования и укомплектования штатов в Управлении людских ресурсов, Департамент по вопросам управления.

33. Консультативный комитет придерживается той точки зрения, что распределение функций между Управлением людских ресурсов в Департаменте по

⁴ Нынешний секретариат Комитета Центральных учреждений по контрактам подчиняется непосредственно заместителю Генерального секретаря по вопросам управления.

стратегии, политике и контролю в области управления и Отделом кадровых услуг в Департаменте оперативной поддержки в некоторых случаях является неясным. Например, как представляется, существует определенное наложение кадровых функций между Службой по стратегическому управлению кадровым потенциалом в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления (A/72/492/Add.2, пункты 119 и 120) и Службой укомплектования штатов в Департаменте оперативной поддержки (там же, пункты 178–180). Аналогичным образом, по мнению Комитета, существует, как представляется, некоторое «размывание» обязанностей по предоставлению консультационных услуг между Службой оперативной поддержки и консультативных услуг в Департаменте оперативной поддержки (там же, пункты 181–183), Управлением людских ресурсов и Службой по деловому партнерству в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления. Кроме того, другие подразделения, как представляется, участвуют в оказании поддержки и вынесении рекомендаций по вопросам людских ресурсов. Например, Генеральный секретарь в своем докладе указывает, что в отношении операционных услуг, попадающих в сферу охвата модели глобального обслуживания, основной «точкой входа» для клиентов будут совместные центры обслуживания (там же, пункт 182). Комитет отмечает также, что Генеральный секретарь намеревается делегировать функции по управлению людскими ресурсами руководителям подразделений Организации Объединенных Наций, что будет также оказывать воздействие на кадровые услуги, которые должны предоставляться централизованным образом.

34. С учетом вышесказанного Консультативный комитет не убежден в эффективности предлагаемого разделения кадровых функций между Управлением людских ресурсов в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления и Отделом кадровых услуг в Департаменте оперативной поддержки. Соответственно, Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря подумать об объединении кадровых функций в одной административной структуре в целях обеспечения единого подхода, оптимизируя распределение функций и избегая дублирования работы.

c) Управление информационно-коммуникационных технологий

35. Консультативный комитет отмечает, что Управление информационно-коммуникационных технологий предлагается создать посредством объединения существующего Управления информационно-коммуникационных технологий в Департаменте по вопросам управления и Отдела информационно-коммуникационных технологий в Департаменте полевой поддержки. Генеральный секретарь в своем докладе указывает, что Управление будет выполнять политические и нормоустановительные функции и оказывать оперативную поддержку клиентам по всему Секретариату. Он также указывает, что передача функций, касающихся стратегии, политики и соблюдения требований в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), тому же управлению, что и операции в сфере ИКТ, позволит обеспечить быстрое и адаптивное обслуживание, в частности в отношении стандартов и архитектуры, и будет содействовать непрерывным обновлениям и улучшениям в системе соблюдения требований. Комитет приветствует предлагаемое объединение нынешнего Управления информационно-коммуникационных технологий и нынешнего Отдела информационно-коммуникационных технологий в Департаменте полевой поддержки.

Комитет отмечает, что этот подход полностью соответствует стратегии в области ИКТ для Организации Объединенных Наций, которая осуществляется во исполнение резолюции 69/262 Генеральной Ассамблеи.

36. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что Управление информационно-коммуникационных технологий предлагается создать в качестве отдельного подразделения с двойным порядком подчиненности заместителям Генерального секретаря, возглавляющим Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамент оперативной поддержки. **Консультативный комитет считает, что предлагаемая система отчетности может создавать некоторые управленческие трудности, и ставит под сомнение ее эффективность в контексте ежедневных операций и принятия решений. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря пристально следить и держать под контролем реализацию предлагаемой системы отчетности в связи с предлагаемым реорганизованным Управлением информационно-коммуникационных технологий и представить информацию по этому вопросу в его следующем докладе.**

37. В своем докладе Генеральный секретарь предлагает перевести операции в сфере ИКТ в комплексе Центральных учреждений в Нью-Йорке из Управления информационно-коммуникационных технологий в Департаменте по вопросам управления в Административный отдел Департамента оперативной поддержки (A/72/492/Add.2, пункт 244). Консультативный комитет придерживается той точки зрения, что ожидаемые выгоды единой структуры, изложенные в пунктах 248–260 доклада Генерального секретаря, применяются также к централизованному предоставлению услуг в сфере ИКТ в Центральных учреждениях. **Соответственно, Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря сохранить в рамках Управления информационно-коммуникационных технологий функции проведения вспомогательных операций в области ИКТ в Центральных учреждениях, которые предлагается передать Административному отделу Департамента оперативной поддержки.**

d) Отделения Центральных учреждений Организации Объединенных Наций в Женеве, Вене и Найроби

38. Консультативный комитет напоминает, что потребности отделений Центральных учреждений Организации Объединенных Наций в Женеве, Вене и Найроби распределены между многочисленными разделами бюджета. Например, в случае Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве потребности в ресурсах представлены в следующих разделах: раздел 1 «Общее формирование политики, руководство и координация» в отношении Канцелярии Генерального директора; раздел 2 «Дела Генеральной Ассамблеи и Экономического и Социального Совета и конференционное управление» в отношении Отдела конференционного управления; подраздел 29F «Административное обслуживание, Женева» как часть раздела 29 «Управленческое и вспомогательное обслуживание» в отношении Административного отдела; и раздел 28 «Общественная информация» в отношении Информационной службы. **Комитет полагает, что Генеральный секретарь уточнит, как будет обеспечиваться и регулироваться делегирование полномочий в отношении управления людскими, финансовыми и материальными ресурсами в отношении отделений Центральных учреждений в Женеве, Вене и Найроби ввиду представления их потребностей в ресурсах по многочисленным разделам бюджета.**

е) Пересмотренная смета

39. В разделе X доклада Генерального секретаря содержится информация об изменениях в том, что касается последствий для двухгодичного плана по программам и приоритетов на период 2018–2019 годов и бюджета по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов, возникающих в связи с преобразованием Департамента по вопросам управления и Департамента полевой поддержки в новые Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамент оперативной поддержки, включая информацию о кадровых и финансовых ресурсах, которые предлагается финансировать за счет прочих ресурсов, формируемых посредством начисленных взносов, и внебюджетных ресурсов. В приложении III к докладу Генерального секретаря содержится информация о последствиях реорганизации для кадровых ресурсов, включая сведения о переводе, перепрофилировании и реклассификации должностей, и о соответствующих потребностях в финансовых ресурсах на период с 1 января по 30 июня 2019 года, как это предлагается в бюджете вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. **Консультативный комитет считает, что, учитывая его замечания и рекомендации, содержащиеся в настоящем докладе, детальную информацию в разделе X доклада Генерального секретаря и презентацию потребностей в ресурсах со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период 2018/19 года (см. [A/72/790/Rev.1](#) и [A/72/857](#)) необходимо обновить и представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи (см. пункт 46 ниже).**

III. Другие вопросы

A. Осуществление бюджета по программам на 2018–2019 годы

40. В пункте 287 своего доклада Генеральный секретарь предлагает не применять в 2019 году в отношении двух новых предлагаемых департаментов решение о 5-процентном сокращении ресурсов, связанных с должностями, по подразделам 29C «Управление людских ресурсов», 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» и 29E «Управление информационно-коммуникационных технологий», принятое Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [72/261](#) (см. пункт 43 ниже). **Консультативный комитет полагает, что упомянутое выше 5-процентное сокращение ресурсов, связанных с должностями, по разделам 29C, 29D и 29E будет применяться при оценке потребностей в ресурсах на 2019 год. Комитет полагает также, что это сокращение применяется при осуществлении бюджета по программам на период 2018–2019 годов с 1 января 2018 года (см. также пункты 43–44 ниже).**

B. Масштабируемость

41. В ответ на просьбу, высказанную Консультативным комитетом в его предыдущем докладе (см. [A/72/7/Add.24](#), пункт 39), в приложении II к докладу Генерального секретаря содержится краткий анализ масштабируемости функций предлагаемого Департамента оперативной поддержки. Генеральный секретарь отмечает, что, хотя потребности всех департаментов Секретариата зависят в определенной степени от объема поддержки, предоставляемой клиентам в масштабах всего Секретариата, взаимосвязь между штатным расписанием и потребностями в поддержке не является линейной и зависит от характера функций.

Если взять такие функции, как осуществление руководства и организация служебной деятельности, то потребности в ресурсах могут быть более или менее неизменными, в то время как в отношении других функций, в большей мере масштабируемых, потребности в ресурсах могут зависеть от ряда факторов. Например, кадровые потребности для выполнения функций, касающихся предоставления услуг и развития потенциала, зависят от числа обслуживаемых сотрудников, в то время как потребности в ресурсах в связи с такими функциями, как составление реестров, могут зависеть от количества обновляемых реестров и числа кандидатов, подающих заявления на стандартные вакансии. Генеральный секретарь также отмечает, что, хотя масштабируемость таких функций применима ко всем организационным подразделениям, колебания численности персонала или количества обслуживаемых организаций наблюдаются главным образом в полевых операциях, и изменения в объеме кадровых потребностей для выполнения масштабируемых функций будут происходить в первую очередь в результате изменения количества и размеров полевых миссий.

42. Консультативный комитет считает важным установить различные категории функций и услуг, подлежащих предоставлению, и определить взаимосвязь между уровнями деятельности и кадровыми потребностями для каждой категории, учитывая сложность функций и другие соответствующие критерии. Комитет подчеркивает необходимость того, чтобы при разработке модели масштабируемости учитывалось повышение эффективности, которое ожидается благодаря дальнейшему совершенствованию процессов и автоматизации в результате внедрения дополнительного модуля 2 системы «Умоджа» и осуществления других инициатив по преобразованию рабочих процессов. **Комитет рекомендует Генеральному секретарю разработать модель масштабируемости для регулирования потребностей в ресурсах в связи с функциями поддержки в рамках Секретариата. Комитет полагает, что обновленная информация о достигнутом прогрессе будет представляться в последующих докладах и что корректировка потребностей в ресурсах будет получать отражение в дальнейших бюджетных предложениях (см. также пункт 46 ниже).**

С. Повышение эффективности

43. Генеральный секретарь заявляет, что предлагаемая перестройка департаментов по вопросам управления и полевой поддержки не имеет последствий с точки зрения должностей и дополнительных затрат (см. пункт 40 выше) и что она не ставит своей целью добиться сокращения расходов (см. пункт 10 и приложение II, пункты 4 и 19, документа [A/72/492/Add.2](#)).

44. Консультативный комитет считает, что организационные структуры должны перестраиваться с учетом стратегических, управленческих, оперативных потребностей или потребностей руководства, а не для того, чтобы сокращать расходы. Он также отмечает, что, как указывает Генеральный секретарь, предлагаемая реорганизация позволит Секретариату устранить дублирование, упорядочить процессы, добиться синергизма и оказывать более своевременную и эффективную управленческую поддержку осуществлению программ и выполнению мандатов по всему Секретариату (там же, пункт 26). Хотя Комитет согласен с тем, что улучшениям в управленческой поддержке усилий по осуществлению программ и выполнению мандатов должно уделяться первостепенное внимание, он также считает, что не связанные с дополнительными затратами и должностями результаты перестройки не обязательно должны быть исходной

позицией, установленной в самом начале процесса. Комитет полагает, что Генеральный секретарь будет и далее искать методы ликвидации дублирования и параллелизма в работе и добиваться по возможности самых эффективных и результативных структур и что итоги таких усилий будут находить отражение в потребностях в ресурсах (см. пункт 46 ниже). Комитет также полагает, что Генеральный секретарь в самом начале процесса установит исходные параметры, которые будут использоваться для оценки достигнутых улучшений.

D. Осуществляемые инициативы по преобразованию рабочих процессов

45. Консультативный комитет напоминает, что есть несколько осуществляемых инициатив по преобразованию рабочих процессов, которые имеют отношение к предложениям Генерального секретаря относительно управленческой реформы. Самые важные из таких инициатив включают систему общеорганизационного планирования ресурсов, «Умоджа», модель глобального обслуживания и осуществление стратегии в области ИКТ и системы мобильности персонала. Комитет полагает, что в последующих докладах Генеральный секретарь представит дополнительную информацию об этих инициативах и о том, как на них влияет управленческая реформа.

IV. Выводы и рекомендации

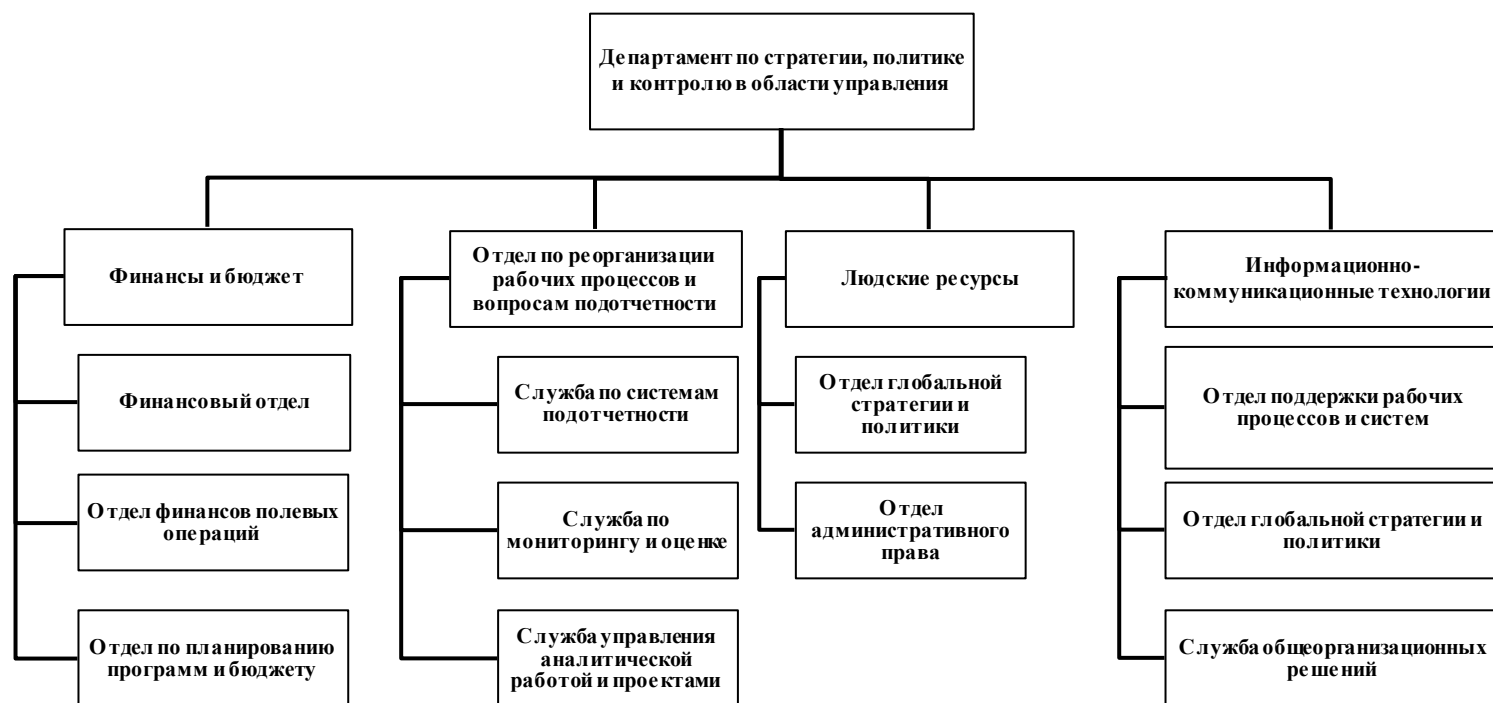
46. Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 504 доклада Генерального секретаря. С учетом своих замечаний и рекомендаций, изложенных выше, в том числе в пунктах 31, 34, 38–40 и 44, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить предлагаемую реорганизацию нынешних Департамента по вопросам управления и Департамента полевой поддержки в предлагаемые новые Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамент оперативной поддержки и просит Генерального секретаря представить соответствующую обновленную пересмотренную смету в рамках бюджета по программам на период 2018–2019 годов и обновленную информацию о ресурсах вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период 2018/19 года.

Приложение I

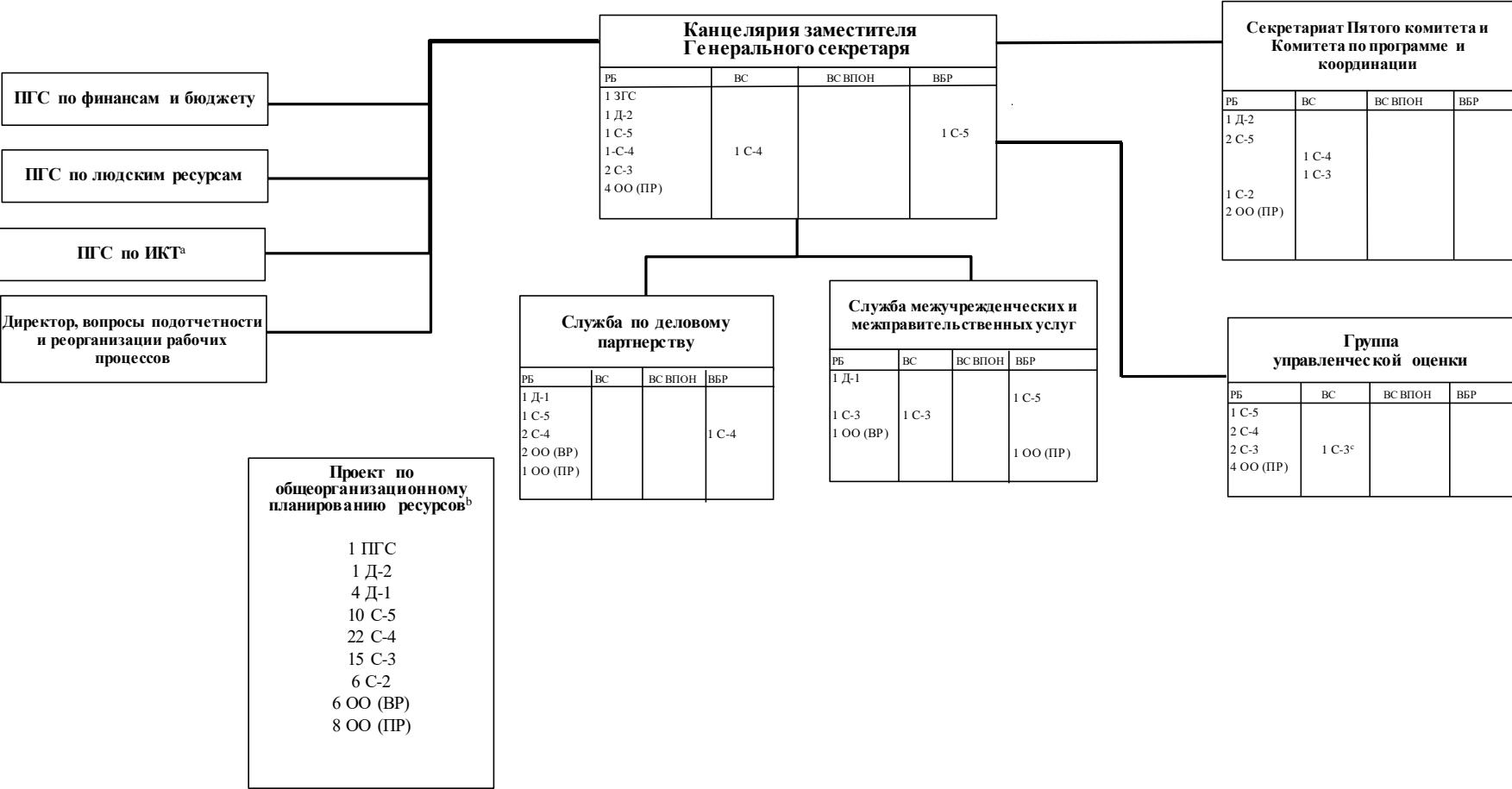
Подробная организационная структура Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамента оперативной поддержки

I. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления

Общая организационная структура



Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления
Канцелярия заместителя Генерального секретаря



Сокращения: ВБР — внебюджетные ресурсы; ВПОН — временная помощь общего назначения; ВР — высший разряд; ВС — вспомогательный счет; ДОП — Департамент оперативной поддержки; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ИКТ — информационно-коммуникационные технологии; ОО — сотрудник категории общего обслуживания; ПГС — помощник Генерального секретаря; ПР — прочие разряды; РБ — регулярный бюджет.

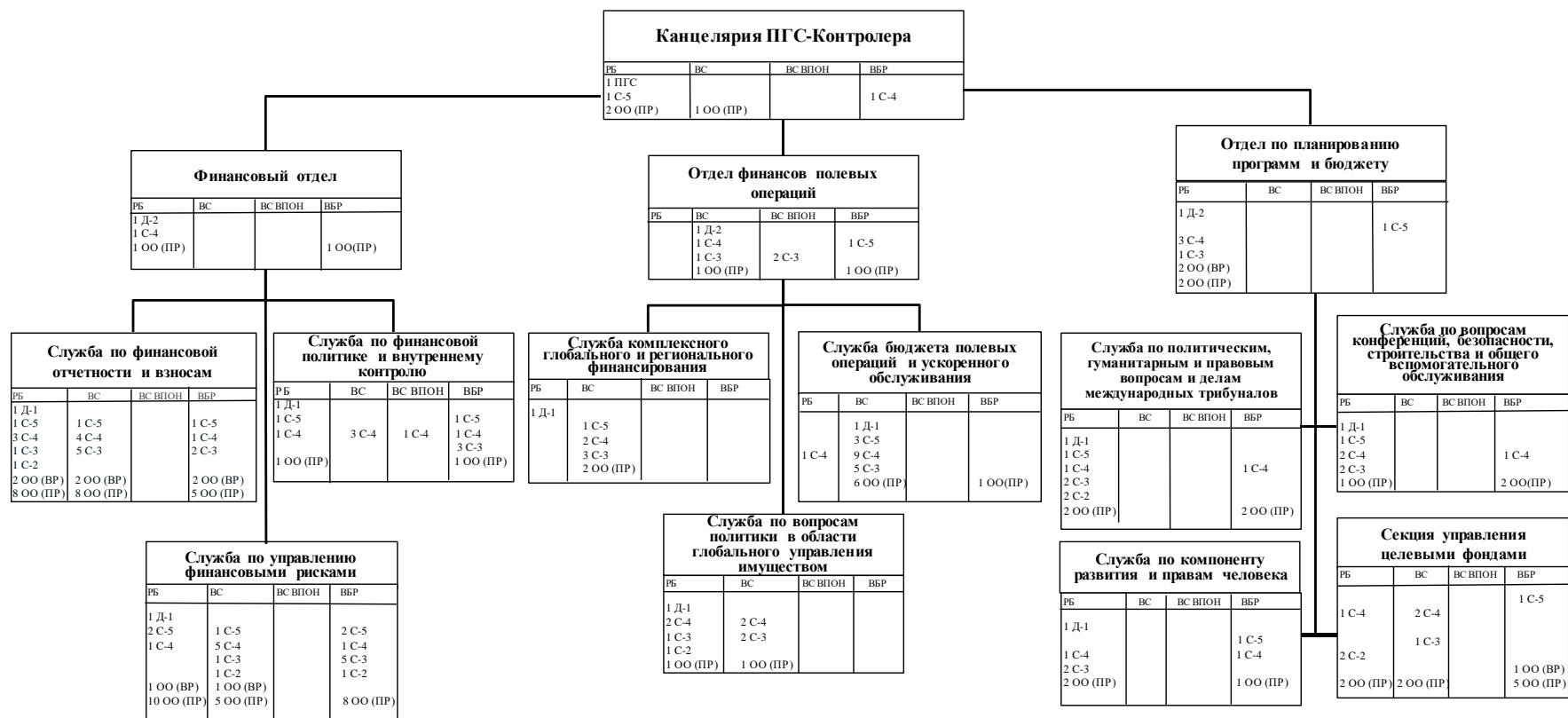
^а Двойное подчинение заместителю Генерального секретаря по Департаменту оперативной поддержки.

^б Временные должности финансируются совместно за счет регулярного бюджета, вспомогательного счета для операций по поддержанию мира и внебюджетных ресурсов.

^с Предлагается создать в рамках вспомогательного счета.

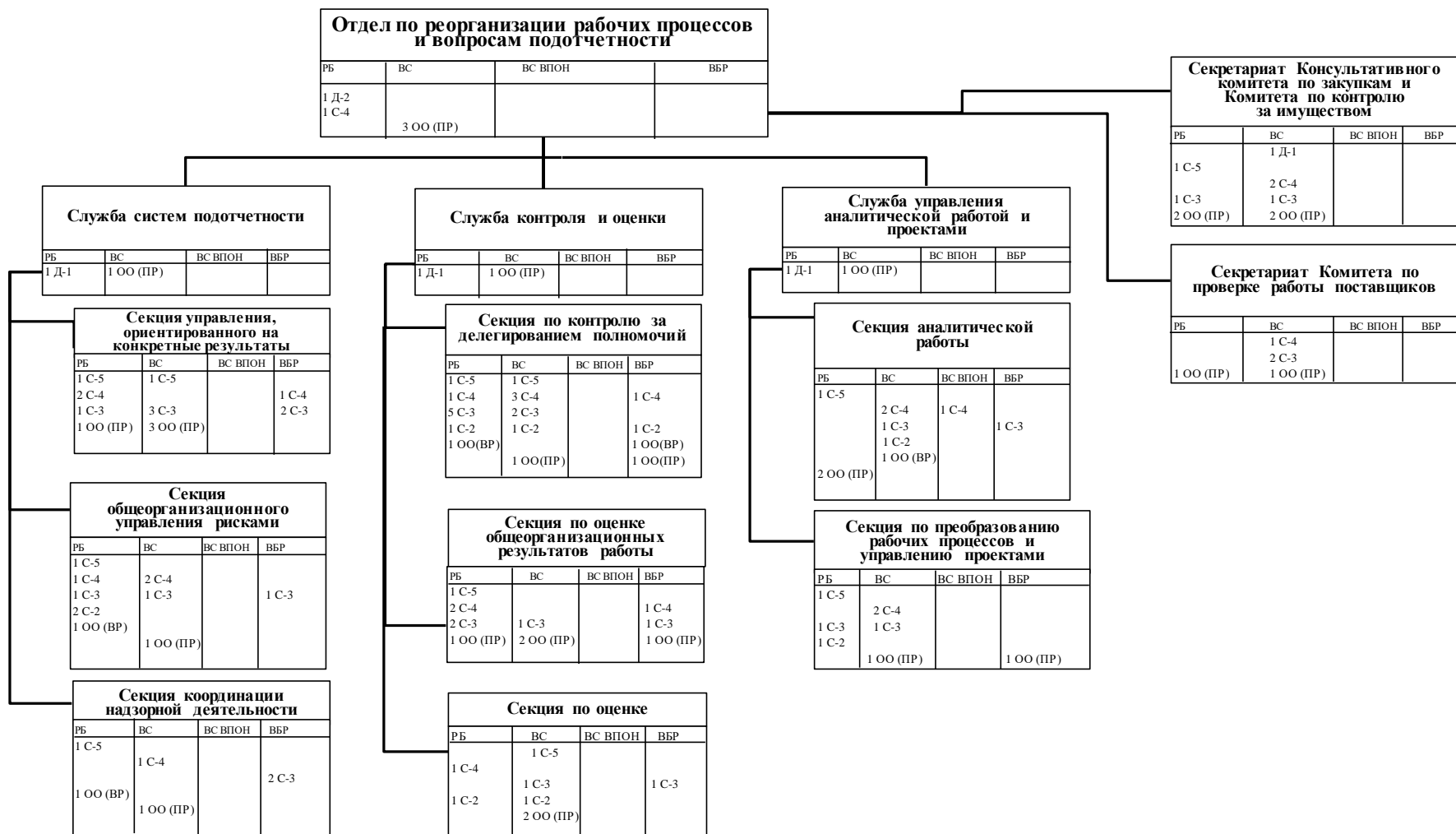
Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления

Финансово-бюджетное управление

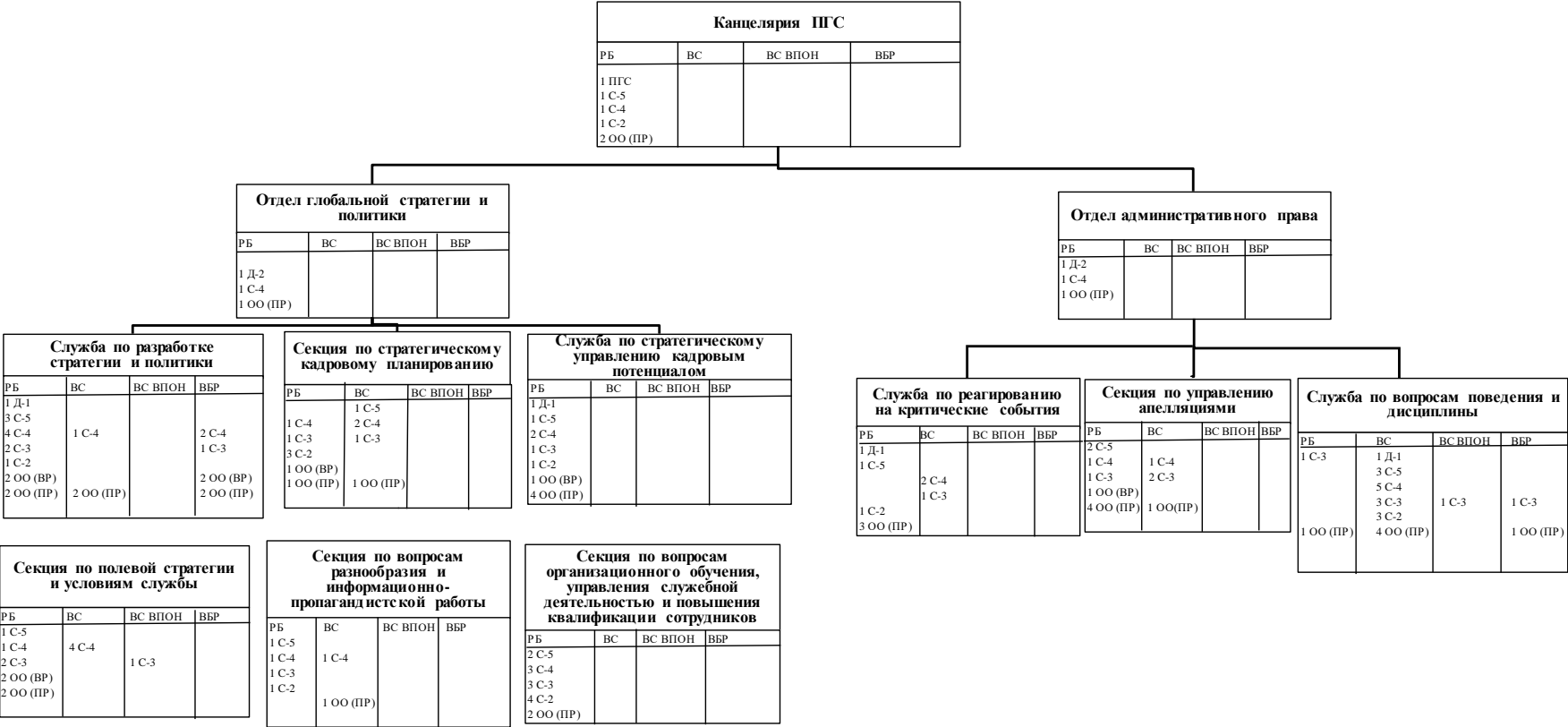


Сокращения: ВБР — внебюджетные ресурсы; ВПОН — временная помощь общего назначения; ВР — высший разряд; ВС — вспомогательный счет; ОО — сотрудник категории общего обслуживания; ПГС — помощник Генерального секретаря; ПР — прочие разряды; РБ — регулярный бюджет.

Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления
Отдел по реорганизации рабочих процессов и вопросам подотчетности



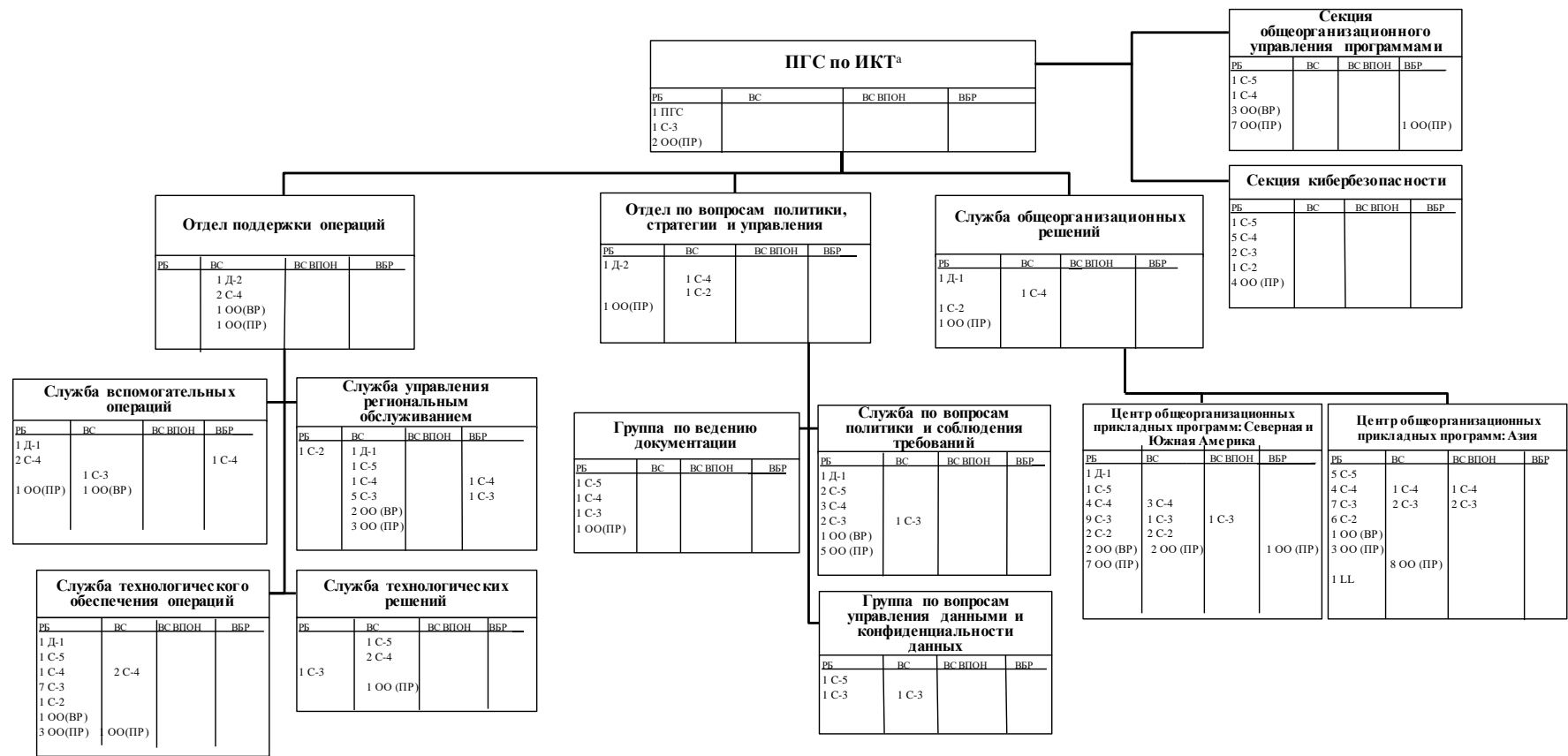
Сокращения: ВБР — внебюджетные ресурсы; ВПОН — временная помощь общего назначения; ВР — высший разряд; ВС — вспомогательный счет; ОО — сотрудник категории общего обслуживания; ПР — прочие разряды; РБ — регулярный бюджет.



Сокращения: ВБР — внебюджетные ресурсы; ВПОН — временная помощь общего назначения; ВР — высший разряд; ВС — вспомогательный счет; ОО — сотрудник категории общего обслуживания; ПГС — помощник Генерального секретаря; ПР — прочие разряды; РБ — регулярный бюджет.

II. Управление информационно-коммуникационных технологий

Информационно-коммуникационные технологии



Сокращения: ВБР — внебюджетные ресурсы; ВПОН — временная помощь общего назначения; ВР — высший разряд; ВС — вспомогательный счет; ИКТ — информационно-коммуникационные технологии; ОО — сотрудник категории общего обслуживания; ПГС — помощник Генерального секретаря; ПР — прочие разряды; РБ — регулярный бюджет.

^а Двойное подчинение заместителю Генерального секретаря по Департаменту по стратегии, политике и контролю в области управления и заместителю Генерального секретаря по Департаменту оперативной поддержки.

III. Департамент оперативной поддержки

Канцелярия заместителя Генерального секретаря

Канцелярия заместителя Генерального секретаря Личная канцелярия (4 должности, финансируемые по линии вспомогательного счета)		
Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
1 ПГС	4 ОО(ПР)	

Группа стратегической поддержки (4 должности, финансируемые по линии вспомогательного счета)		
Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
1 Д-1	2 С-4 2 ОО(ПР)	

Секция по выполнению рекомендаций ревизоров и комиссий по расследованию (8 должностей, финансируемых по линии вспомогательного счета)		
Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
	1 С-5 2 С-4 4 С-3 1 ОО(ПР)	

Секция по оценке результатов работы и аналитике (7 должностей, финансируемых по линии вспомогательного счета)		
Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
	1 С-5 2 С-4 3 С-3 1 ОО(ПР)	

Секция окружающей среды (4 должности, финансируемые по линии вспомогательного счета)		
Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
	1 С-5 1 С-4 1 С-3 1 ОО(ПР)	

Сокращения: ВПОН — временная помощь общего назначения; ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ОО — сотрудник категории общего обслуживания; ПР — прочие разряды.

A/72/7/Add.49

Отдел кадрового обслуживания
(5 должностей, финансируемых по линии вспомогательного счета)

Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
	1 Д-2 1 С-4 1 С-3 2 ОО(ПР)	

Служба кадрового обеспечения
(25 должностей, финансируемых по линии вспомогательного счета)

Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
1 С-5 1 С-4 1 С-3 1 ОО(ПР) 4 ОО(ПР)	1 Д-1 3 С-5 5 С-4 7 С-3 2 ОО(ПР) 7 ОО(ПР)	10 С-3 2 ОО(ПР)

Служба развития потенциала и поддержки рабочих процессов
(2 должности, финансируемых по линии вспомогательного счета)

Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
	1 Д-1 1 ОО(ПР)	

Группа поддержки рабочих процессов и систем
(8 должностей, финансируемых по линии вспомогательного счета)

Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
1 С-5 1 С-4 1 ОО(ПР)	1 С-2 2 ОО(ПР) 5 ОО(ПР)	

Секция по укреплению оперативного потенциала и учебной подготовке
(24 должности, финансируемых по линии вспомогательного счета)

Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
1 С-2	1 С-5 5 С-4 6 С-3 1 С-2 1 ОО(ПР) 10 ОО(ПР)	1 ОО(ПР)

Отдел медицинского обслуживания, техники безопасности и гигиены труда
(17 должностей, финансируемых по линии вспомогательного счета)

Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
1 Д-2 1 Д-1 1 С-5 2 С-4 2 С-3 9 ОО(ПР)	1 С-5 6 С-4 2 С-3 8 ОО(ПР)	1 С-4

Служба поддержки и консультационных услуг в области людских ресурсов
(34 должности, финансируемые по линии вспомогательного счета)

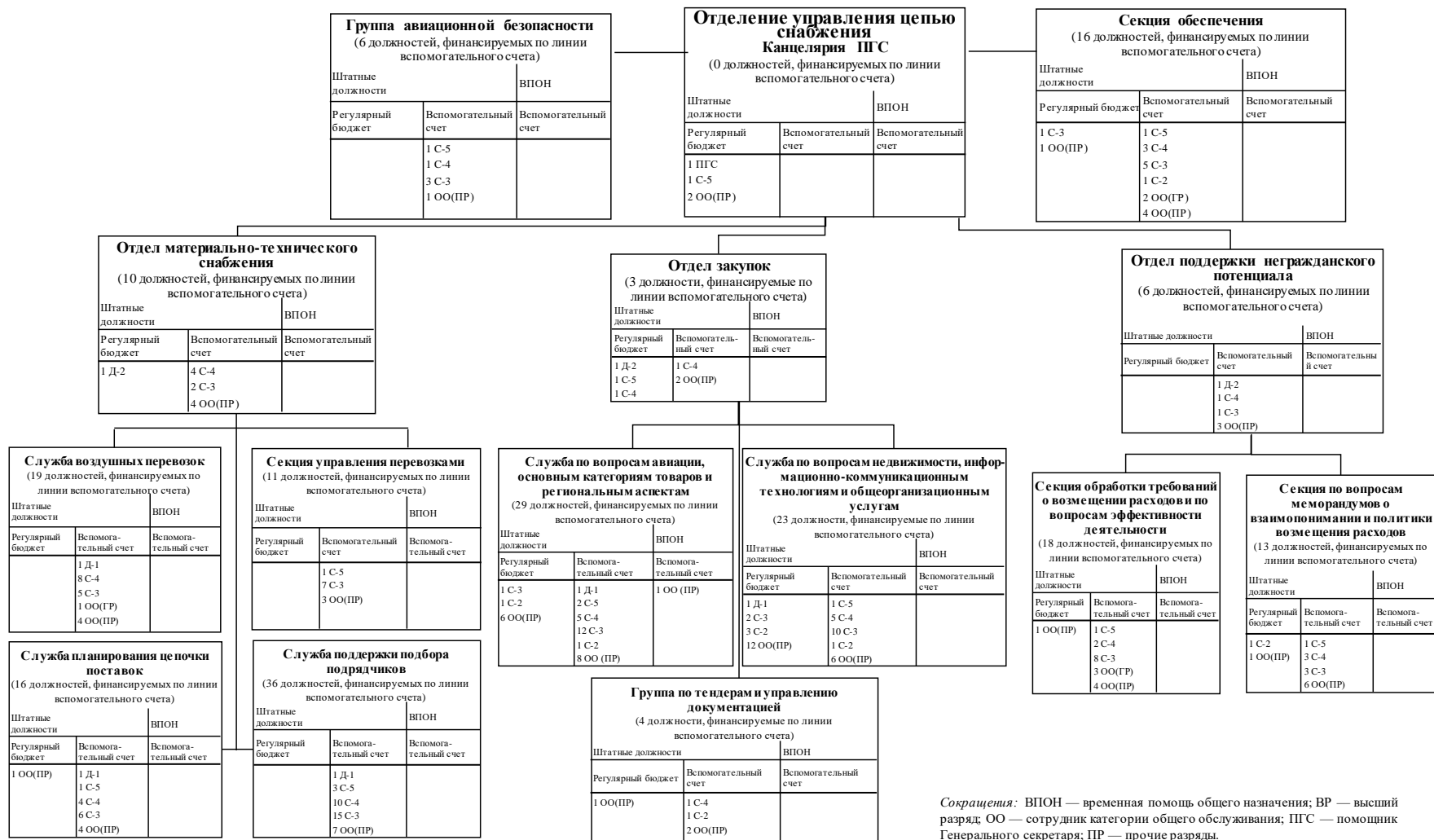
Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
1 С-5 3 С-4 2 С-2 2 ОО(ПР)	1 Д-1 3 С-5 3 С-4 9 С-3 1 С-2 5 ОО(ПР) 12 ОО(ПР)	

Группа по выплатам персоналу
(3 должности, финансируемые по линии вспомогательного счета)

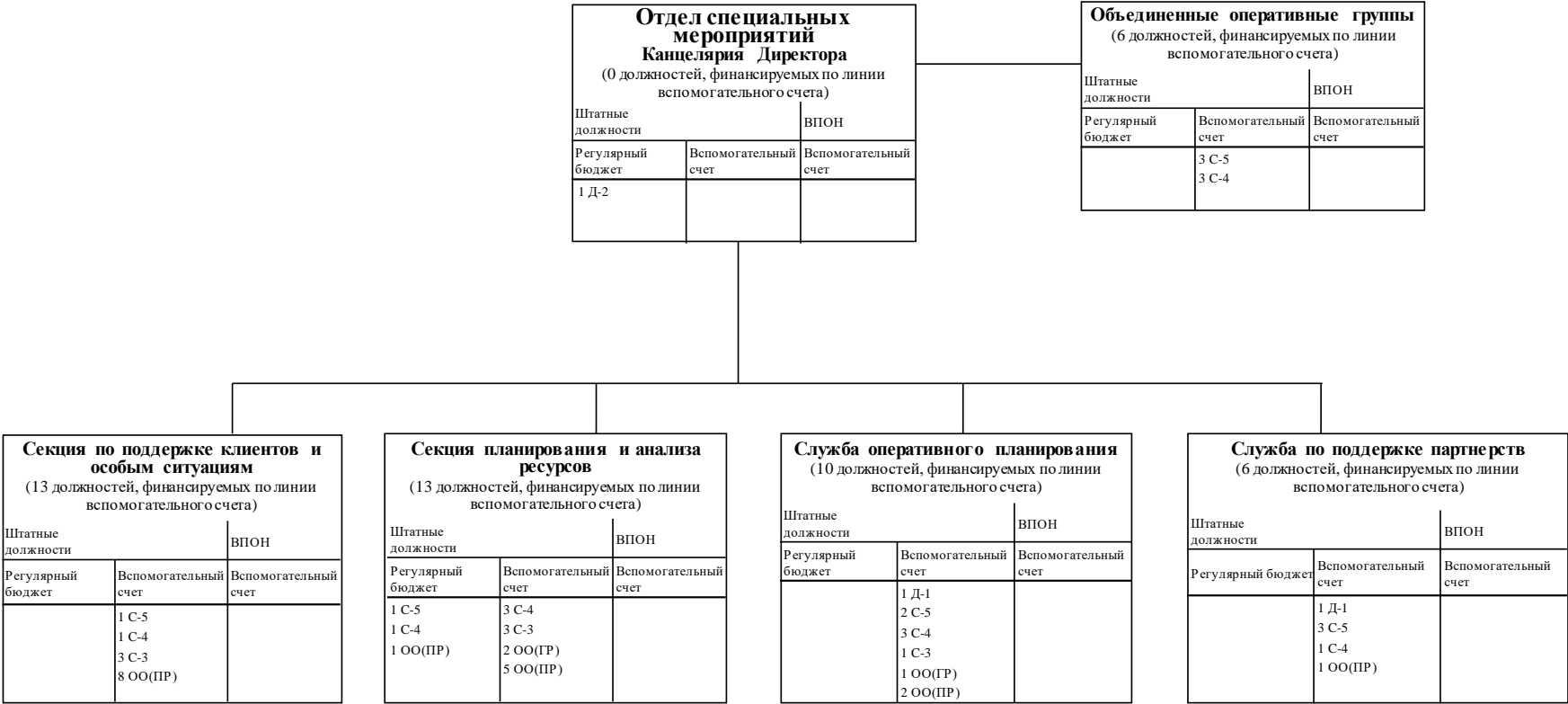
Штатные должности		ВПОН
Регулярный бюджет	Вспомогательный счет	Вспомогательный счет
1 С-4	1 С-3 2 ОО(ПР)	

Сокращения: ВПОН — временная помощь общего назначения; ОО — сотрудник категории общего обслуживания; ПГС — помощник Генерального секретаря; ПР — прочие разряды.

Департамент оперативной поддержки Отделение управления цепью снабжения

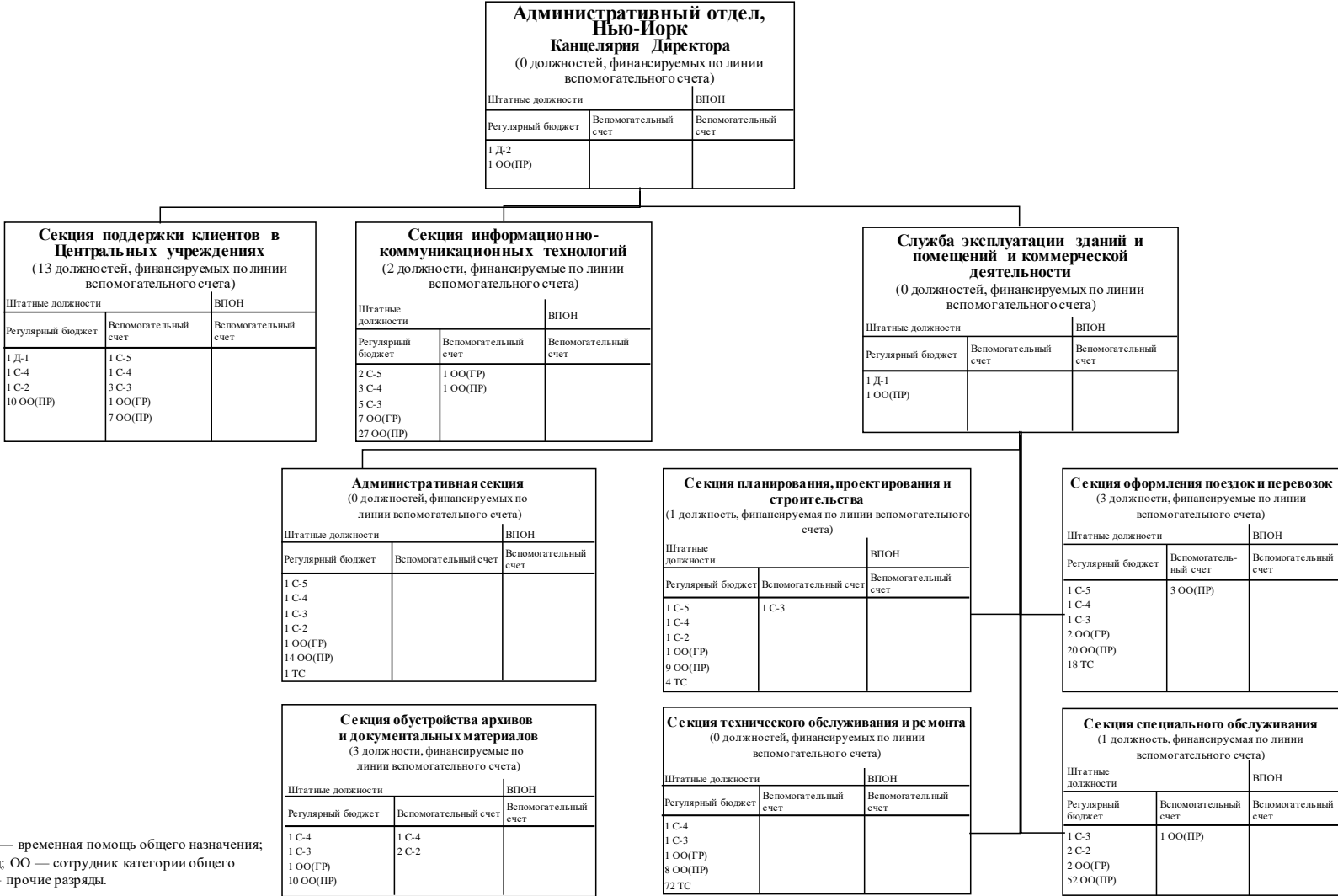


Департамент оперативной поддержки
Отдел специальных мероприятий



Сокращения: ВПОН — временная помощь общего назначения; ВР — высший разряд; ОО — сотрудник категории общего обслуживания; ПР — прочие разряды.

Департамент оперативной поддержки
Административный отдел, Нью-Йорк



Приложение II

Сводная информация о распределении утвержденных должностей в существующих в настоящее время департаментах и управлениях и предлагаемых должностей в предлагаемых новых департаментах и управлениях на 2018–2019 годы

<i>Существующая структура</i> <i>Раздел бюджета/подраздел/Управление</i>	<i>Регулярный бюджет</i>	<i>Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов</i>	<i>Внебюджетные ресурсы</i>	<i>Итого</i>
29А–Е. Департамент по вопросам управления				
29А. Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления	42	11	4	57
29В. Управление по планированию программ, бюджету и счетам	100	105	82	287
29С. Управление людских ресурсов	132	45	19	196
29D. Управление централизованного вспомогательного обслуживания	287	84	22	393
29Е. Управление информационно-коммуникационных технологий	177	30	13	220
Итого, подразделы 29А–Е	738	275	140	1 153
5. Операции по поддержанию мира	27	404		431
Итого, подразделы 29А–Е и раздел 5	765	679	140	1 584

<i>Предлагаемая структура (2019 год)</i> <i>Раздел бюджета/подраздел/Управление</i>	<i>Регулярный бюджет</i>	<i>Прочие ресурсы, формируемые за счет начисленных взносов</i>	<i>Внебюджетные ресурсы</i>	<i>Итого</i>
29А. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления				
29А.1. Канцелярия заместителя Генерального секретаря	36	5	3	44
29А.2. Финансово-бюджетное управление	87	86	56	229
29А.3. Управление людских ресурсов	88	40	9	137
29А.4. Отдел по реорганизации рабочих процессов и вопросам подотчетности	46	54	16	116
Итого, подраздел 29А	257	185	84	526
29В. Департамент оперативной поддержки				
29В.1. Канцелярия заместителя Генерального секретаря	2	27	1	30
29В.2. Управление вспомогательных операций	39	121	11	171
29В.3. Отделение управления цепью снабжения	40	210	21	271
29В.4. Отдел специальных мероприятий	4	48	–	52
29В.5. Административный отдел, Нью-Йорк	294	23	38	355
Итого, подраздел 29В	379	429	71	879
29С. Управление информационно-коммуникационных технологий				
	128	51	5	184
Итого, подразделы 29А–С	764	665	160	1 589