



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
19 July 2002
Russian
Original: English

Пятьдесят седьмая сессия

Пункты 124 и 128 предварительной повестки дня*

Доклад Генерального секретаря о деятельности Управления служб внутреннего надзора

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

Доклад Управления служб внутреннего надзора о проверке политики и процедур, применяемых при наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира

Записка Генерального секретаря**

1. В соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи 48/212 В от 29 июля 1994 года, 54/244 от 23 декабря 1999 года и 56/241 от 24 декабря 2001 года Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее прилагаемый доклад о проверке политики и процедур, применяемых при наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира, переданный ему заместителем Генерального секретаря, отвечающим за службы внутреннего надзора.
2. Генеральный секретарь принимает к сведению выводы и поддерживает рекомендации, сформулированные в настоящем докладе, и считает, что они будут способствовать проведению реформы системы управления людскими ресурсами в Секретариате.

* A/57/150.

** Настоящий доклад был представлен с задержкой в связи с несвоевременным получением некоторых из официальных комментариев по его проекту.

Доклад Управления служб внутреннего надзора о проверке политики и процедур, применяемых при наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира

Резюме

В соответствии с резолюцией 56/241 Генеральной Ассамблеи от 24 декабря 2001 года Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело проверку политики и процедур, применяемых при наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира. Эта проверка, проводившаяся с февраля по апрель 2002 года, совпала по времени с подготовительным этапом работы по реализации предложений, содержащихся в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253). Основная работа по реализации этих предложений началась 1 мая 2002 года в соответствии с административной инструкцией ST/AI/2002/4.

Проверка касалась главным образом назначений на вакантные должности категории специалистов в Департаменте операций по поддержанию мира на срок в один год и более, производившихся в 2001 году по рекомендации органов по назначениям и продвижению по службе. Большинство этих вакансий образовались в результате утверждения в чрезвычайном порядке в резолюции 55/238 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2000 года новых должностей в целях выполнения рекомендаций, сформулированных Группой по операциям Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (A/55/305-S/2000/809).

В докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами предусматривается сокращение срока заполнения вакансий до не более чем 120 дней. Проверка, проведенная УСВН, показала, что средний срок заполнения регулярных должностей в Департаменте операций по поддержанию мира составляет 362 дня. Средний срок заполнения новых должностей, утвержденных в чрезвычайном порядке в резолюции 55/238 Генеральной Ассамблеи, составил 264 дня. Это более чем вдвое превышает целевой показатель в 120 дней. По мнению УСВН, Управление людских ресурсов, добиваясь своевременного заполнения вакансий, должно работать на опережение. Новая система отбора сотрудников, внедряемая в Секретариате с 1 мая 2002 года (система «Гэлакси»), позволит Управлению тщательно контролировать процесс набора персонала на каждом его этапе в целях своевременного выявления и немедленного устранения в сотрудничестве с соответствующими департаментами задержек с оценкой кандидатур и их рассмотрением на уровне департаментов.

Проверка показала также, что Управление людских ресурсов не выполнило в полной мере рекомендацию УСВН относительно использования балльной системы оценки кандидатов, сформулированную в его докладе о повторной ревизии процесса найма сотрудников в Управлении людских ресурсов (A/55/397). Хотя внедрение такой системы оценки предусмотрено в докладе Генерального секретаря, не было обнаружено никаких данных, указывающих на то, что она использовалась в 2001 году для набора сотрудников для Департамента операций по поддержанию мира. УСВН отметило, что система «Гэлакси» также предусматривает использование балльной системы оценки кандидатов.

УСВН обратило внимание на ряд несоответствий в объявлениях о вакансиях, публикуемых Управлением людских ресурсов, касающихся квалификации и навыков потенциальных кандидатов. Эти несоответствия были обусловлены значительными различиями в описаниях однотипных должностей или должностей одного уровня в Департаменте. Кроме того, в объявлениях о вакансиях был указан минимальный стаж работы, который должны были иметь кандидаты на соответствующие должности, однако позже Управление людских ресурсов рекомендовало Департаменту операций по поддержанию мира не использовать стаж работы в качестве критерия оценки кандидатов. По мнению УСВН, оценка кандидатов должна производиться в строгом соответствии с требованиями, изложенными в объявлениях о вакансиях.

Что касается географического распределения и гендерной сбалансированности, то УСВН пришло к выводу, что при наборе сотрудников на новые должности, утвержденные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 55/238, Департаментом операций по поддержанию мира в целом соблюдались принципы справедливого географического представительства и гендерной сбалансированности. Возможности для дальнейшего прогресса в этой области открываются в связи с набором кандидатов на дополнительные должности, утвержденные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 56/241.

УСВН сформулировало ряд рекомендаций, включая следующие:

- Управлению людских ресурсов следует эффективно контролировать процесс заполнения каждой вакантной должности в целях обеспечения того, чтобы набор персонала производился в сроки набора, предусмотренные в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами;
- Управлению людских ресурсов следует принять меры к тому, чтобы критерии оценки кандидатов определялись до публикации объявлений о вакансиях. В целях обеспечения большей объективности при оценке кандидатов Управлению следует поощрять использование руководителями программ балльной системы, основанной на критериях, определяемых до публикации объявлений о вакансиях, как это предусмотрено в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами;
- в целях устранения несоответствий и расхождений в квалификационных требованиях к кандидатам на должности одного уровня Управлению людских ресурсов следует подготовить стереотипные описания должностей и принять меры к тому, чтобы объявления о вакансиях соответствовали таким описаниям;
- Департаменту операций по поддержанию мира следует проанализировать нынешний состав своих сотрудников в плане их географического распределения и принять надлежащие меры к дальнейшему улучшению положения дел в данной области в ходе следующего этапа набора сотрудников на дополнительные должности, утвержденные Генеральной Ассамблеей в феврале 2002 года.

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–3	5
II. Процесс набора	4–9	5
A. Общие сроки заполнения должностей	4–5	5
B. Публикации объявлений о вакансиях	6–7	7
C. Рассмотрение заявлений	8–9	8
III. Оценка кандидатов	10–15	9
A. Использование балльной системы оценки	10–11	9
B. Отклонения от требований, оговоренных в объявлениях о вакансиях ..	12–15	9
IV. Необходимость четкого определения требований к кандидатам в объявлениях о вакансиях	16–18	10
V. Использование реестра отобранных кандидатов	19–21	11
VI. Географическое распределение и гендерная сбалансированность	22–27	13
A. Справедливое географическое распределение	22–26	13
B. Гендерная сбалансированность	27	14
VII. Рекомендации	28–38	15

I. Введение

1. В соответствии с резолюцией 56/241 Генеральной Ассамблеи Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело проверку политики и процедур, применяемых при наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира. Эта проверка, проводившаяся с февраля по апрель 2002 года, совпала по времени с подготовительным этапом работы управления людских ресурсов по реализации предложений, содержащихся в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами¹. Основная работа по реализации этих предложений началась 1 мая 2002 года в соответствии с административной инструкцией ST/AI/2002/4.

2. Основная цель проверки состояла в определении того, обеспечивает ли существующая практика: а) эффективную и оперативную организацию набора; б) транспарентность процесса отбора кандидатов; и с) набор наилучших из имеющихся кандидатов с должным учетом принципов справедливого географического распределения и гендерной сбалансированности. Объектом проверки были политика и процедуры, применявшиеся при наборе сотрудников категории специалистов для Департамента операций по поддержанию мира в 2001 году. Большинство вакантных должностей, на которые набирались такие сотрудники, образовались в результате утверждения Генеральной Ассамблеей в чрезвычайном порядке новых должностей (резолюция 55/238) в целях выполнения рекомендаций, сформулированных Группой по операциям Организации Объединенных Наций по поддержанию мира².

3. В ходе проверки был проанализирован процесс набора сотрудников и была произведена обкатка пилотного модуля разработанной Управлением людских ресурсов веб-системы «Гэлакси». Кроме того, УСВН проанализировало соответствующую документацию и провело беседы с ответственными сотрудниками Управления людских ресурсов и Департамента операций по поддержанию мира. Проект доклада УСВН был представлен на отзыв Управлению людских ресурсов и Департаменту операций по поддержанию мира. В настоящем докладе их комментарии выделены курсивом.

II. Процесс набора

A. Общие сроки заполнения должностей

4. Согласно результатам предыдущих проверок, проводившихся УСВН, средние сроки заполнения должностей (с момента обращения соответствующего департамента с просьбой о публикации объявления о вакансии до утверждения рекомендованной кандидатуры Генеральным секретарем) в Секретариате в целом составляли 388 дней в 1996 году и 275 дней в 1999 году. Генеральный секретарь и Генеральная Ассамблея сочли, что для назначения сотрудников на регулярные должности категории специалистов в Секретариате на один год и более эти сроки слишком велики. В докладе Генерального секретаря от 1 августа 2000 года о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253) предусматривается создание такой системы набора, которая позволила бы заполнять вакантные должности в течение не более чем 120 дней.

5. В ходе нынешней проверки процесса набора сотрудников на должности категории специалистов в Департаменте операций по поддержанию мира не было выявлено никаких изменений к лучшему по сравнению с 1999 годом, когда УСВН проводило предыдущую проверку, охватывавшую весь Секретариат. Средний срок заполнения 67 из 72 новых должностей категории специалистов, утвержденных в чрезвычайном порядке для Департамента операций по поддержанию мира в целях выполнения рекомендаций Группы по операциям Организации Объединенных Наций по поддержанию мира составил 264 дня. Хотя в марте 2001 года, когда процесс набора сотрудников на эти должности только начинался, Департамент уведомил Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам о том, что сроки набора будут сокращены до 190 дней, эта цель не была достигнута. Средний срок набора сотрудников категории специалистов на регулярные должности в Департаменте операций по поддержанию мира был еще большим — 362 дня (см. таблицу 1 ниже)⁴. Департамент сообщил в связи с этим, что более длительные сроки заполнения регулярных вакансий были обусловлены тем, что руководители программ в первую очередь стремились набрать сотрудников на должности, утвержденные в чрезвычайном порядке в резолюции 55/238 Генеральной Ассамблеи. Департамент заявил также, что значительное большинство вакансий были заполнены на временной основе до завершения обычной процедуры набора.

Таблица 1
Сроки набора кандидатов на должности категории специалистов

Этапы процесса набора		Время обработки (среднее количество дней)		
С	До	1999 год	2001 год	2001 год
			(Для должностей, утвержденных в чрезвычайном порядке)	(Для регулярных должностей)
Обращение Департамента с просьбой об объявлении вакансии	Объявление вакансии	17	20	34
Объявление вакансии	Крайний срок подачи заявлений, указанный в объявлении о вакансии	36	73	55
Крайний срок подачи заявлений, указанный в объявлении о вакансии	Направление Департаменту короткого списка кандидатов	21	53	34
Направление Департаменту короткого списка кандидатов	Рекомендация Департамента	152	72	185
Рекомендация Департамента	Утверждение кандидатуры Генеральным секретарем	49	46	54
Весь процесс набора		275	264	362

В. Публикации объявлений о вакансиях

6. Проверка показала, что для публикации объявлений о вакансиях в связи с должностями, утвержденными Генеральной Ассамблеей в чрезвычайном порядке в целях выполнения рекомендаций Группы Организации Объединенных Наций по операциям по поддержанию мира, Управлению людских ресурсов требовалось в среднем 20 дней.

При этом средний срок публикации объявлений о вакансиях в связи с заполнением регулярных должностей, финансируемых со вспомогательного счета, был существенно большим — 34 дня, что вдвое превышает средний показатель за 1999 год. *Управление людских ресурсов объяснило это тем, что первоочередное внимание уделялось публикации объявлений о вакансиях в связи с заполнением 93 дополнительных должностей, утвержденных Генеральной Ассамблеей в чрезвычайном порядке.* УСВН считает, что 34-дневный срок публикации объявлений о вакансиях является неприемлемо большим и что он может быть существенно сокращен с внедрением с 1 мая 2002 года новой системы отбора персонала, предложенной Генеральным секретарем.

7. На распространение объявлений о вакансиях в связи с заполнением должностей, утвержденными Генеральной Ассамблеей в чрезвычайном порядке, уходило в среднем 73 дня, по сравнению с 36 днями в 1999 году (см. предыдущий доклад УСВН — A/55/397). Это объяснялось главным образом тем, что все объявления о вакансиях, касавшиеся «чрезвычайных» должностей, распространялись как внутри Организации, так и за ее пределами. Для гражданских должностей срок распространения объявлений о вакансиях составлял 60 дней, а для военных должностей и должностей гражданских полицейских — 90 дней. В 1999 году за пределами Организации распространялись не все объявления о вакансиях. Согласно обычным процедурам набора⁵ объявления о вакантных должностях уровня С-3 могут распространяться за пределами Организации лишь в случае отсутствия подходящих внутренних кандидатов, а объявления о вакантных должностях уровня С-4 должны сначала распространяться внутри Организации (с учетом возможного наличия подходящих внутренних кандидатов и необходимости улучшения географической и гендерной сбалансированности). Однако, как установило УСВН, все «чрезвычайные» должности уровня С-3 и выше в Департаменте операций по поддержанию мира объявлялись внутри и за пределами Организации одновременно. *Департамент операций по поддержанию мира сообщил в этой связи, что решение о распространении таких объявлений одновременно внутри и за пределами Организации было принято в целях сокращения общих сроков их распространения. В противном случае объявления о вакантных должностях уровней С-3 и С-4 пришлось бы сначала распространять внутри Организации, затем рассматривать заявления, полученные от внутренних кандидатов, и только в случае отсутствия подходящих внутренних кандидатов распространять объявления о вакансиях уже за пределами Организации. Одновременное же распространение объявлений о вакансиях внутри и за пределами Организации позволило избежать ненужных задержек.* Более короткий средний срок распространения объявлений о вакансиях в связи с заполнением регулярных должностей (55 дней), был обусловлен тем, что часть таких объявлений распространялась лишь внутри Организации, на что уходило гораздо меньше времени (не более 30 дней).

С. Рассмотрение заявлений

8. В обычных условиях заявления кандидатов в связи с объявлениями о вакансиях рассматриваются сначала соответствующими сотрудниками Управления людских ресурсов. Короткие списки кандидатов, удовлетворяющих всем или большинству предъявляемых к ним требований, затем препровождаются Департаменту операций по поддержанию мира для дальнейшего рассмотрения и представления в органы по назначениям и продвижению по службе. Что же касается должностей, утвержденных Генеральной Ассамблеей в чрезвычайном порядке, то Управление людских ресурсов и Департамент операций по поддержанию мира согласовали новую процедуру рассмотрения заявлений кандидатов на эти должности и подготовки коротких списков. В соответствии с этой процедурой сотрудники Управления, отвечающие за рассмотрение таких заявлений, и руководители программ Департамента рассматривали полученные заявления совместно. По завершении такого совместного рассмотрения Управление готовило короткие списки кандидатов для проведения с ними собеседований. Эта процедура, занимавшая в среднем 53 дня (считая с даты прекращения приема заявлений), возможно, способствовала сокращению сроков подготовки Департаментом рекомендаций в отношении кандидатов со 152 дней в 1999 году до 72 дней в 2001 году. Однако несмотря на это нововведение, общие сроки набора существенно не сократились и оставались весьма значительными (264 дня). Что касается регулярных должностей в Департаменте операций по поддержанию мира, то применительно к ним процедура совместного рассмотрения заявлений не использовалась. На подготовку коротких списков кандидатов на эти должности у Управления людских ресурсов уходило в среднем 34 дня, а Департаменту на представление своих рекомендаций органам по назначениям и продвижению по службе требовалось в среднем 185 дней.

9. Указанные выше общие сроки набора сотрудников более чем вдвое превышают срок заполнения вакансий (120 дней), предусмотренный в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами¹. *Управление людских ресурсов заявило в этой связи, что 120-дневный норматив не распространялся на набор персонала в 2001 году, поскольку новая система отбора сотрудников, о которой говорится в докладе Генерального секретаря, начала внедряться лишь с 1 мая 2002 года.* По мнению УСВН, Управление людских ресурсов должно более активно добиваться того, чтобы заполнение вакансий в рамках новой системы производилось в течение не более чем 120 дней. В целях оперативного устранения в сотрудничестве с соответствующими департаментами задержек с оценкой кандидатов и их рассмотрением на уровне департаментов необходимо укрепить контрольные функции Управления. УСВН отметило, что новая система отбора сотрудников (система «Гэлакси»)⁶, переход на которую начался уже после завершения проверки, позволяет Управлению людских ресурсов контролировать процесс набора персонала на каждом его этапе. Департамент должен эффективно использовать эту возможность для своевременного заполнения вакансий.

III. Оценка кандидатов

A. Использование балльной системы оценки

10. В целях обеспечения чистоты и транспарентности процесса набора УСВН в своем предыдущем докладе (A/55/397) рекомендовало Управлению людских ресурсов разработать критерии оценки кандидатов в виде балльной системы и весовых показателей. Балльная система оценки позволила бы сотрудникам, отвечающим за рассмотрение заявлений, оценивать квалификацию и опыт каждого кандидата в баллах в соответствии с установленными критериями. Кандидаты, набравшие наибольшее число баллов, затем включались бы в короткий перечень для собеседований. УСВН считает, что такая система оценки значительно повысит эффективность процесса набора персонала и будет способствовать включению в короткие списки наилучших из имеющихся кандидатов. Использование балльных методов оценки предусмотрено в рамках новой системы, предложенной Генеральным секретарем в его докладе от 1 августа 2000 года о реформе управлением людскими ресурсами¹.

11. Проведенная проверка показала, что в 2001 году такая система оценки кандидатов на должности категории специалистов в Департаменте операций по поддержанию мира внедрена не была. Хотя Управление людских ресурсов представило ряд материалов, свидетельствующих о том, что балльная система оценки все же использовалась при оценке кандидатов на некоторые должности, УСВН считает, что это не дало сколько-нибудь значимых результатов, поскольку некоторые из отобранных кандидатов вообще не набрали никаких баллов, в то время как другие кандидаты, набравшие большое число баллов, не были включены в короткие списки и с ними не проводилось никаких собеседований. О причинах же такой непоследовательности ничего не говорилось. В результате УСВН пришло к выводу, что новые методы оценки, предусмотренные в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами, при наборе сотрудников для Департамента операций по поддержанию мира в 2001 году не использовались. *Управление людских ресурсов заявило, что внедрение новой системы отбора сотрудников позволит рассматривать и оценивать кандидатов на основе заранее установленных рейтинговых критериев.*

B. Отклонения от требований, оговоренных в объявлениях о вакансиях

12. Обычно в объявлениях о вакансиях, публикуемых Управлением людских ресурсов, указываются функции и обязанности, ассоциируемые с соответствующей должностью, а также квалификация и навыки, которыми должны обладать кандидаты, чтобы претендовать на назначение. В части, касающейся квалификации и навыков, в объявлениях о вакансиях перечисляются требования к уровню образования и стажу работы кандидатов. Эти требования должны служить основой для рассмотрения заявлений, поданных в связи с такими объявлениями.

13. В апреле 2001 года (т.е. уже после публикации объявлений о вакансиях в связи с заполнением должностей, утвержденных Генеральной Ассамблеей в чрезвычайном порядке) Управление людских ресурсов проинформировало Де-

партамент операций по поддержанию мира о том, что ввиду значительного разброса в опубликованных объявлениях о вакансиях требований в отношении стажа работы и с учетом позитивного опыта кампании по набору сотрудников для Экономической комиссии для Африки, проводившейся в 2000 году, стаж работы не будет использоваться в качестве критерия оценки кандидатов и что оценка заявлений должна производиться по существу, т.е. с учетом фактического уровня квалификации кандидатов и их реального опыта, а не с учетом стажа работы.

14. УСВН отметило в этой связи, что в объявлениях о вакансиях, публиковавшихся Управлением людских ресурсов в ходе кампании по набору сотрудников для Экономической комиссии для Африки в 2000 году, требования в отношении стажа работы отсутствовали, тогда как в объявлениях о вакансиях в связи с заполнением должностей в Департаменте операций по поддержанию мира такие требования были четко прописаны в качестве одного из критериев отбора. Поэтому УСВН считает, что Управление людских ресурсов, уведомив Департамент операций по поддержанию мира о том, что стаж работы не будет использоваться в качестве критерия оценки кандидатов, создало ситуацию, когда на объявленные должности могли претендовать кандидаты, не удовлетворявшие минимальным требованиям, но при этом были исключены из рассмотрения потенциальные кандидаты, не подавшие заявлений из-за требований в отношении стажа работы.

15. УСВН согласно с тем, что оценка заявлений должна производиться по существу с учетом качественных параметров, а не стажа работы кандидатов. Однако для обеспечения чистоты этого процесса в качестве критериев оценки должны использоваться требования, перечисленные в объявлениях о вакансиях, в том числе требования в отношении стажа работы. УСВН отмечает, что с 1 мая 2002 года за обеспечение оценки кандидатов на основе заранее установленных критериев отвечают центральные контрольные органы⁶.

IV. Необходимость четкого определения требований к кандидатам в объявлениях о вакансиях

16. Проверка выявила ряд несоответствий в требованиях к квалификации и навыкам кандидатов, перечисленных в объявлениях о вакансиях в связи с заполнением должностей в Департаменте операций по поддержанию мира. Ниже приводятся примеры таких несоответствий:

а) минимальный стаж работы, который был указан в объявлениях о вакансиях в связи с заполнением должностей уровня С-3, колебался от 4–8 лет до 14 лет. В некоторых объявлениях минимальный стаж работы вообще не указывался;

б) ряд объявлений о вакансиях в связи с заполнением должностей различного уровня (С-3 и С-4) в одних и тех же подразделениях содержал одинаковые требования к уровню образования и стажу работы кандидатов;

в) в объявлении о вакансии в связи с заполнением должности С-5 было указано, что на эту должность могут претендовать даже лица, не имеющие высокой ученой степени, если они проработали по специальности не менее 15 лет, в то время в объявлении о вакансии в связи с заполнением должности

С-4 в том же подразделении наличие такой степени выдвигалось в качестве обязательного условия;

д) требования, сформулированные в некоторых объявлениях о вакансиях, носили противоречивый характер (например, «стаж работы по специальности около 8–12 лет при наличии более чем 10-летнего стажа работы в области...»);

е) в объявлениях о вакансиях в связи с заполнением однотипных должностей одного уровня в одном и том же подразделении указывались различные требования к стажу работы.

17. *Управление людских ресурсов заявило в этой связи, что требования к квалификации и навыкам, перечисленные в объявлениях о вакансиях, были взяты из описаний соответствующих должностей. Значительные различия в описаниях однотипных должностей или должностей одного уровня не могли не найти отражения в объявлениях о вакансиях в связи с заполнением этих должностей. Именно из-за таких различий Управление просило Департамент операций по поддержанию мира не использовать стаж работы в качестве критерия оценки кандидатов.*

18. По мнению УСВН, такие несоответствия могут привести к нарушению принципа справедливости в процессе набора, когда кандидаты с существенно большим стажем работы будут назначаться на должности того же уровня, что и кандидаты с существенно меньшим стажем работы. Во избежание этого Управлению людских ресурсов необходимо подготовить стереотипные описания должностей, которые определяли бы общие требования к кандидатам на однотипные должности одного уровня. Когда такие описания будут готовы, объявления о вакансиях должны будут составляться с учетом сформулированных в них широких критериев (с необходимыми изменениями, отражающими более конкретные требования к той или иной конкретной должности). УСВН отметило, что подготовку стереотипных описаний должностей предусматривает и новая система отбора персонала, введенная в действие с 1 мая 2002 года. Управлению людских ресурсов необходимо принять меры к тому, чтобы впредь исключить несоответствия в требованиях к квалификации и навыкам кандидатов на должности одного уровня.

V. Использование реестра отобранных кандидатов

19. В соответствии с обычными процедурами набора Управление людских ресурсов должно объявлять вакансии всякий раз, когда они появляются. В целях ускорения процесса заполнения должностей, утвержденных Генеральной Ассамблеей в чрезвычайном порядке, Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам в своем докладе от 3 апреля 2001 года³ просил Генерального секретаря принять меры по упорядочению процесса и сокращению сроков набора персонала. Консультативный комитет был проинформирован о том, что Департамент операций по поддержанию мира совместно с Управлением людских ресурсов прилагает усилия к тому, чтобы сократить сроки набора сотрудников с 260 до 190 дней, однако он заявил, что 190-дневный срок слишком велик, тем более в отношении должностей, утвержденных в чрезвычайном порядке. 12 апреля 2001 года Генеральный секретарь издал бюллетень⁷, позволяющий Департаменту операций по поддержанию мира отбирать

не одного, а нескольких кандидатов, удовлетворяющих требованиям, предъявляемым к той или иной конкретной должности. В этом случае на должность назначается предпочтительный кандидат, а остальные отобранные кандидаты включаются в реестр и рассматриваются в качестве кандидатов на аналогичные должности, которые могут возникнуть в будущем. По рекомендации Департамента органы по назначениям и продвижению по службе уже одобрили включение в реестр ряда кандидатов, которые впоследствии могут быть назначены на аналогичные должности, когда они появятся.

20. УСВН провело проверку реестра в целях определения того, в какой степени Департамент использовал его при заполнении новых вакансий. Данные о числе кандидатов, включенных в реестр, и числе кандидатов, назначенных на должности или получивших предложения о назначении, приводятся в таблице 2. Из 113 кандидатов, утвержденных органами по назначениям и продвижению по службе для назначения на различные гражданские должности в Департаменте операций по поддержанию мира, 73 кандидата (или приблизительно 65 процентов) были либо назначены на должности, либо получили предложения о назначении. Аналогичным образом, из 88 кандидатов, отобранных для назначения на военные должности и должности гражданской полиции в Департаменте, назначения или предложения о назначении получили 60 кандидатов.

Таблица 2

Назначение на должности кандидатов, включенных в реестр

	Гражданские должности	Военные должности и должности гражданской полиции
Число кандидатов в реестре в 2001 году	113	88
Число кандидатов, получивших назначения или предложения о назначении (включая кандидатов, отклонивших такие предложения)	73	60
Число кандидатов, оставшихся в реестре (по состоянию на 15 апреля 2002 года)	40	28

21. Проверка показала, что создание реестра в целом себя оправдало, поскольку Департаменту операций по поддержанию мира не нужно было запускать весь механизм набора для заполнения новых вакансий, аналогичных тем, которые объявлялись и заполнялись ранее. УСВН отметило ряд случаев (в общей сложности пять должностей), когда Департамент обращался к Управлению людских ресурсов с просьбой о публикации новых объявлений о вакансиях, игнорируя кандидатов из реестра. *Департамент операций по поддержанию мира заявил в этой связи, что согласно бюллетеню Генерального секретаря от 12 апреля 2001 года руководители программ не обязаны отбирать кандидатов для заполнения вновь открывшихся вакансий из реестра. В некоторых случаях они могут просить о публикации новых объявлений о вакансиях в целях обеспечения лучшего географического распределения и/или большей гендерной сбалансированности в том или ином организационном подразделении Департамента.* Что касается 68 кандидатов, еще остающихся в реестре, то УСВН отметило, что должностей на которые они были отобраны, пока не открывалось и, возможно, не откроется до истечения годового срока действия реестра.

VI. Географическое распределение и гендерная сбалансированность

A. Справедливое географическое распределение

22. Мандаты директивных органов, в соответствии с которыми осуществляется набор сотрудников категории специалистов в Секретариате, требуют, чтобы в вопросах найма Генеральный секретарь руководствовался необходимостью обеспечить наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности с должным учетом принципа справедливого географического распределения, как это предусмотрено пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Хотя на подавляющее большинство должностей в Департаменте операций по поддержанию мира не распространяется система желательных квот, установленная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 42/220 А от 21 декабря 1987 года и подтвержденная в ее резолюциях 51/226 от 3 апреля 1997 года и 53/221 от 7 апреля 1999 года, действующие процедуры набора требуют, тем не менее, чтобы набор персонала осуществлялся на максимально широкой географической основе.

23. В своей резолюции 55/258 от 14 июня 2001 года Генеральная Ассамблея подтвердила, что Генеральный секретарь, с должным учетом принципа географического распределения, может рассматривать внешних кандидатов на должности класса С-4 при условии всестороннего рассмотрения при заполнении таких должностей кандидатов с требуемыми квалификацией и опытом, уже находящихся на службе в Организации Объединенных Наций. Кроме того, в резолюции 55/238 Ассамблея согласилась с рекомендацией Специального комитета по операциям по поддержанию мира относительно необходимости обеспечения должной представленности в Департаменте операций по поддержанию мира стран, предоставляющих войска, с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций. Таким образом, при наборе сотрудников категории специалистов Департамент операций по поддержанию мира должен уделять надлежащее внимание обеспечению надлежащей представленности а) непредставленных и недопредставленных стран; и б) стран, предоставляющих войска. Одновременно Департамент должен уделять должное внимание специальным мерам по обеспечению гендерного равенства, а также набору кандидатов, уже находящихся на службе в Организации Объединенных Наций.

24. Учитывая, что на большинство должностей в Департаменте операций по поддержанию мира не распространяется система желательных квот, каких-либо четких количественных критериев, которые могли бы служить ориентиром для Департамента в вопросе обеспечения справедливого географического распределения на основе установленных стандартов, не существует. Определение таких критериев затрудняется еще и тем, что некоторые из основных стран, предоставляющих войска и/или сотрудников полиции, перепредставлены в Секретариате на должностях, охватываемых системой желательных квот.

25. Проведенный УСВН анализ национальной принадлежности кандидатов, отобранных для назначения на 67 должностей категории специалистов в Департаменте операций по поддержанию мира, которые были заполнены после

утверждения в чрезвычайном порядке 93 должностей для Департамента, показал следующее:

а) из 67 отобранных кандидатов 59 (или примерно 88 процентов) были гражданами стран, предоставляющих войска и/или сотрудников полиции. Остальные восемь кандидатов не имели отношения к странам, предоставляющим войска и/или сотрудников полиции, и их страны не были перепредставлены в Секретариате на должностях, на которые распространяется система желательных квот;

б) из 59 кандидатов из стран, предоставляющих войска и/или сотрудников полиции, 43 являлись гражданами стран, входящих в первую двадцатку стран, предоставляющих войска и/или сотрудников полиции;

с) шестнадцать отобранных кандидатов являлись гражданами стран, перепредставленных в Секретариате на должностях, охватываемых системой желательных квот. Однако все эти страны относятся к числу стран, предоставляющих войска. Шесть кандидатов были гражданами недопредставленных стран, в том числе пять из них — гражданами стран, предоставляющих войска.

26. В целом, как представляется, географическое распределение кандидатов, отобранных Департаментом операций по поддержанию мира для назначения на должности, утвержденные Генеральной Ассамблеей в чрезвычайном порядке, было достаточно широким. Однако, учитывая особое внимание, уделяемое директивными органам Организации обеспечению справедливого географического распределения, Департаменту операций по поддержанию мира необходимо проанализировать географическое распределение своих сотрудников категории специалистов и принять надлежащие меры к обеспечению еще большей географической сбалансированности при наборе сотрудников категории специалистов на дополнительные должности, утвержденные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 56/241 от 1 февраля 2002 года. *Департамент операций по поддержанию мира заявил в этой связи, что в процессе набора сотрудников на эти дополнительные должности, который уже начался, должно уделяться особое внимание, как и прежде, будет уделяться обеспечению справедливого географического распределения.*

В. Гендерная сбалансированность

27. Что касается гендерной сбалансированности, то, согласно данным, предоставленным Департаментом операций по поддержанию мира, в числе 67 кандидатов, отобранных для назначения на должности категории специалистов, утвержденные Генеральной Ассамблеей в чрезвычайном порядке, была 21 женщина (почти 31 процент). Департамент разъяснил, что этого удалось добиться благодаря специальным усилиям руководителей программ, стремившихся включать в короткие списки как можно большее число кандидатов-женщин. УСВН считает, что в целях дальнейшего улучшения гендерной сбалансированности Департаменту операций по поддержанию мира следует продумать, при необходимости в консультации с Управлением людских ресурсов и Специальным советником по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, соответствующую стратегию. Такая стратегия должна определять общие целевые показатели и предусматривать дополнительные меры, в частности обращение к государствам-членам с просьбами об увеличении числа кан-

дидатов-женщин, рекомендуемых для рассмотрения при заполнении военных должностей и должностей гражданской полиции в Департаменте операций по поддержанию мира. Департамент сообщил, что им принимаются меры по обеспечению большей гендерной сбалансированности. В вербальные ноты, посредством которых распространяются объявления о вакантных военных должностях и должностях гражданской полиции, теперь включается просьба к государствам-членам рекомендовать на эти должности кандидатов-женщин. Департамент будет искать новые способы увеличения представленности женщин.

VII. Рекомендации

28. УСВН сформулировало следующие рекомендации, касающиеся совершенствования практики и процедур набора персонала для Департамента операций по поддержанию мира. Хотя объектом проверки была система набора сотрудников категории специалистов для Департамента операций по поддержанию мира, УСВН предлагает Управлению людских ресурсов руководствоваться рекомендациями 1, 2, 3 и 4 ниже при наборе сотрудников для всех департаментов Секретариата. Информация о выполнении рекомендаций УСВН, полученная от Управления людских ресурсов и Департамента операций по поддержанию мира, кратко излагается после каждой рекомендации.

Рекомендация 1

29. Управлению людских ресурсов следует эффективно контролировать процесс заполнения каждой вакантной должности в целях обеспечения того, чтобы набор персонала производился в сроки, предусмотренные в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (AP2002/55/2/1)*.

30. *Управление людских ресурсов согласилось с этой рекомендацией и сообщило, что контролю за процессом набора персонала будет способствовать система «Гэлакси».*

Рекомендация 2

31. Управлению людских ресурсов следует принять меры к тому, чтобы критерии оценки кандидатов определялись до публикации объявлений о вакансиях. В целях обеспечения большей объективности при оценке кандидатов Управлению следует поощрять использование руководителями программ балльной системы, основанной на критериях, определяемых до публикации объявлений о вакансиях, как это предусмотрено в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (AP2002/55/2/2).

32. *Управление людских ресурсов согласилось с этой рекомендацией и заявило, что оно примет меры к тому, чтобы ни одно заявление от кандидатов не направлялось на рассмотрение руководителей программ до утверждения центральными контрольными органами соответствующих критериев оценки. Система «Гэлакси», введенная в действие с 1 мая 2002 года, позволяет руководителям программ осуществлять оценку кандидатов в соответствии с за-*

* Символы, указанные в настоящем разделе в скобках, соответствуют внутренним обозначениям, используемым УСВН для учета рекомендаций.

ранее утвержденными критериями оценки. Балльная система оценки служит факультативным механизмом отбора при наличии большого числа желающих занять ту или иную должность.

Рекомендация 3

33. В целях устранения несоответствий и расхождений в требованиях, предъявляемых к кандидатам на должности одного уровня, Управлению людских ресурсов следует подготовить стереотипные описания должностей и принять меры к тому, чтобы объявления о вакансиях соответствовали таким описаниям (AP2002/55/2/3).

34. Управление людских ресурсов согласилось с этой рекомендацией и сообщило, что уже утверждено более 30 комплектов стереотипных описаний должностей категории специалистов в Секретариате и специальных миссиях. Управление примет меры к тому, чтобы объявления о вакансиях соответствовали таким описаниям должностей.

Рекомендация 4

35. Департаменту операций по поддержанию мира следует проанализировать нынешний состав своих сотрудников в плане их географического распределения и принять надлежащие меры к дальнейшему улучшению положения дел в данной области в ходе следующего этапа набора персонала на дополнительные должности, утвержденные Генеральной Ассамблеей в феврале 2002 года (AP2002/55/2/4).

36. Департамент операций по поддержанию мира согласился с этой рекомендацией.

Рекомендация 5

37. В целях обеспечения большей гендерной сбалансированности Департаменту операций по поддержанию мира следует определить общие целевые показатели и принять дополнительные меры, включая обращение к государствам-членам с соответствующими просьбами, для увеличения числа кандидатов-женщин, рекомендуемых для рассмотрения при заполнении военных должностей и должностей гражданской полиции в Секретариате (AP2002/55/2/5).

38. Департамент операций по поддержанию мира согласился с этой рекомендацией и заявил, что твердо намерен добиваться большей гендерной сбалансированности в Департаменте.

(Подпись) Дилип Наир
Заместитель Генерального секретаря
Управление служб внутреннего надзора

Примечания

¹ A/55/253.

² A/55/305-S/2000/809.

³ A/55/882.

⁴ Данные о среднем сроке набора сотрудников на вакантные должности в 1999 году относятся к должностям категории специалистов в Секретариате в целом (см. документ A/55/397). Показатель же за 2001 год касается должностей категории специалистов лишь в Департаменте операций по поддержанию мира.

⁵ ST/AI/1999/8, sect. 3.6.

⁶ См. ST/AI/2002/4.

⁷ ST/SGB/2001/4.
